

**KARAYOLLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI KONUSUNDA
FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ:
DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

Fırat ASLAN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2020

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KARAYOLLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI KONUSUNDA
FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ:
DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

Fırat ASLAN

**Danışman
Prof. Dr. Funda KAHRAMAN**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2020

ONAY

Fırat ASLAN tarafından Prof. Dr. Funda KAHRAMAN danışmanlığında hazırlanan “Karayollarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Konusunda Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi: Diyarbakır Örneği” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Funda KAHRAMAN	
Üye		
Üye		

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../2020 tarih ve/..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Enstitü Müdür V.

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Tarsus University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

15 Ocak 2020/ 15 January 2020

İmza / Signature

Fırat ASLAN



İÇİNDEKİLER

ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
TABLOLAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	3
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	4
2.2.1. Çalışanların Korunması	5
2.2.2. Üretim Güvenliğinin Sağlanması	5
2.2.3. İşletme Güvenliğinin Sağlanması	5
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	6
2.3.1. İşgören Kesimi Açısından Önemi.....	7
2.3.2. İşveren Kesimi Açısından Önemi	7
2.3.3. Ülke ve Ekonomi Açısından Önemi	7
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Gelişimi	8
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Dünyada Gelişimi	8
2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Türkiye’de Gelişimi	11
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Düzenlemeler	13
2.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uluslararası Kuruluşlar ve Düzenlemeler	13
2.5.2. Anayasada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	14
2.5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği	15
2.5.4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği	16
2.5.5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği	16
2.5.6. 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	16
2.5.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	17
2.5.8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	18
2.5.9. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi.....	19
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar	19
2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	21
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	24
3.1. Araştırma Modeli	24
3.2. Araştırmanın Örneklem Yöntemi.....	25
3.3. Araştırma Verilerinin Toplanması	25
3.4. Araştırma Verilerinin Analizi.....	25
3.5. Araştırmanın Soruları	26
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	27
3.7. Araştırmanın Ölçek Geçerliliği	27
4. BULGULAR.....	29
4.1. Demografik Özellikler ve Çalışma İle İlgili Bulgular.....	29
4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Düzeyleri Soruları İle İlgili Bulgular	32
4.3. Faktör Analizi.....	44
4.3.1. Veri Setinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi.....	44
4.3.2. Faktörlerin Elde Edilmesi	45
4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Faktör Bulguları	48
4.4.1. Yönetime Bağlılık Faktörüne İlişkin Bulgular	50
4.4.2. Yazgıcılık Faktörüne İlişkin Bulgular	64
4.4.3. Eğitim Ve Bilgilendirilme Faktörüne İlişkin Bulgular	78
4.4.4. Güvenlik Ve Kendini Güvende Hissetme Faktörüne İlişkin Bulgular	92
4.4.5. Faktörlere İlişkin Korelasyon Analizi.....	107
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	110
KAYNAKLAR	115
EKLER.....	118
Araştırma Anketi.....	118



ÖZET

KARAYOLLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI KONUSUNDA FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Bu çalışma karayollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veri toplama tekniği olarak

anket yöntemi kullanılmış olup çalışmanın örneklemini Diyarbakır ilinde Karayolları'nda çalışan 248 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan anket soruları keşfedici faktör analizi, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), korelasyon gibi testler kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma 23 soru, 4 faktörde incelenmiştir. Çalışmada ortaya çıkan faktörler yönetime bağlılık, yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini güvende hissetmedir. Bu faktörler, eğitim durumu, meslekte geçen süre, işten memnuniyet düzeyi gibi çeşitli değişkenler bağlamında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda yönetime bağlılık faktörü ile yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini güvende hissetme arasında pozitif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki deneyim ile yazgıcılık arasında negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu iş yerinden memnun olanların aynı zamanda yönetime bağlılıkları, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini güvende hissetme düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte çalışma hayatında iş kazasına uğrayanlar, eğitim, bilgilendirilme, güvenlik konularında eksiklikten kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Farkındalık, Yönetime Bağlılık, Kendini Güvende Hissetme, Eğitim ve Bilgilendirilme

Danışman: Prof. Dr. Funda KAHRAMAN, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Tarsus Üniversitesi, Tarsus-Mersin.

ABSTRACT

DETERMINATION OF AWARENESS LEVEL OF HIGHWAY WORKERS REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES: DİYARBAKIR EXAMPLE

This study aims to determine the level of awareness of highway workers regarding occupational health and safety practices. The survey method was used to gather data, and the sample

of the study consists of 248 people working in the Highways in Diyarbakır. The survey questions used in the study were analyzed using exploratory factor analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and correlation tests. The study was examined in 23 questions and 4 factors. The factors that arise in the study are commitment to management, fatalism, education and informing, safety and feeling secure. These factors have been analyzed in the context of various variables such as education level, time spent in the profession, level of job satisfaction. The research revealed that there is a positive correlation between the factor of commitment to management and fatalism, education and being informed, safety and feeling secure. It was revealed that there is a negative correlation between professional experience and fatalism. It has been found out that those who are satisfied with their workplace also have high levels of commitment to management, education, and being informed, safety, and feeling secure. Moreover, those who had work accidents in their professional life stated that those were caused by a lack of education and being informed and safety issues.



Keywords: Awareness, Commitment to Management, Safety and Feeling secure, Education and Informing

Advisor: Prof. Dr. Funda KAHRAMAN, Department of Occupational Health and Safety, University of Tarsus, Tarsus-Mersin

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde kıymetli bilgi, birikim ve deneyimlerini paylaşan, yapıcı, toparlayıcı ve motive edici tavırlarıyla sürekli destek olan yol gösteren, asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam; Prof. Dr. Funda KAHRAMAN'a, sürekli beni destekleyen ve her zaman yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3. 1. Anket puan değeri, alt-sınır	25
Tablo 4. 1. Yaş grupları ve eğitim düzeyi	29
Tablo 4. 2. Meslekte geçen süre	29
Tablo 4. 3. Çalışılan iş ile ilgili genel bilgiler	30

Tablo 4. 4. İş yerinden memnuniyet düzeyi	31
Tablo 4. 5. İş kazası nedenleri	31
Tablo 4. 6. İş kazası nedenleri Ki-kare testi	31
Tablo 4. 7. İş yerinde düzenlenen tatbikat sayısı	32
Tablo 4. 8. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-1	32
Tablo 4. 9. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-2	33
Tablo 4. 10. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-3	33
Tablo 4. 11. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-4	34
Tablo 4. 12. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-5	34
Tablo 4. 13. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-6	35
Tablo 4. 14. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-7	35
Tablo 4. 15. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-8	36
Tablo 4. 16. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-9	36
Tablo 4. 17. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-10	37
Tablo 4. 18. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-11	37
Tablo 4. 19. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-12	38
Tablo 4. 20. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-13	38
Tablo 4. 21. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-14	39
Tablo 4. 22. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-15	39
Tablo 4. 23. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-16	40
Tablo 4. 24. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-17	40
Tablo 4. 25. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-18	41
Tablo 4. 26. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-19	41
Tablo 4. 27. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-20	42
Tablo 4. 28. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-21	42
Tablo 4. 29. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-22	43
Tablo 4. 30. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-23	43
Tablo 4. 31. Kaiser-Meyer-Olkin testi	45
Tablo 4. 32. Varyansların döndürülmesi	45
Tablo 4. 33. Bileşen matrisi	46
Tablo 4. 34. Faktörlerin adlandırılması	48
Tablo 4. 35. İş sağlığı ve güvenliği faktör bulguları	48
Tablo 4. 36. Yönetime bağlılık faktör-1'in yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi	50
Tablo 4. 37. Yönetime bağlılık faktör-2'nin yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi	51
Tablo 4. 38. Yönetime bağlılık faktör-3'ün yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi	51
Tablo 4. 39. Yönetime bağlılık faktör-4'ün yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi	52

Sayfa

Tablo 4. 40. Yönetime bağlılık faktör-5'in yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi	53
Tablo 4. 41. Yönetime bağlılık faktör-4-5 ile yaş grupları arasında Tukey testi	53
Tablo 4. 42. Yönetime bağlılık faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	54
Tablo 4. 43. Yönetime bağlılık faktör-2'nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	55

Tablo 4. 44. Yönetime bağlılık faktör-3'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	55
Tablo 4. 45. Yönetime bağlılık faktör-4'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	56
Tablo 4. 46. Yönetime bağlılık faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	56
Tablo 4. 47. Yönetime bağlılık faktörlerinin eğitim düzeyine göre Tukey testi	57
Tablo 4. 48. Yönetime bağlılık faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	58
Tablo 4. 49. Yönetime bağlılık faktör-20'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	58
Tablo 4. 50. Yönetime bağlılık faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	59
Tablo 4. 51. Yönetime bağlılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	59
Tablo 4. 52. Yönetime bağlılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre Tukey testi	60
Tablo 4. 53. Yönetime bağlılık faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	60
Tablo 4. 54. Yönetime bağlılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	61
Tablo 4. 55. Yönetime bağlılık faktör-2'nin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	61
Tablo 4. 56. Yönetime bağlılık faktör-3'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	62
Tablo 4. 57. Yönetime bağlılık faktör-4'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	62
Tablo 4. 58. Yönetime bağlılık faktör-5'in çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	63
Tablo 4. 59. Yönetime bağlılık faktörlerinin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre Tukey testi	63
Tablo 4. 60. Yazgıcılık faktör-1'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	65
Tablo 4. 61. Yazgıcılık faktör-2'nin yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	65
Tablo 4. 62. Yazgıcılık faktör-3'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	66
Tablo 4. 63. Yazgıcılık faktör-4'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	66
Tablo 4. 64. Yazgıcılık faktör-5'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	67
Tablo 4. 65. Yazgıcılık faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	67
Tablo 4. 66. Yazgıcılık faktör-2'nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	68
Tablo 4. 67. Yazgıcılık faktör-3'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	68
Tablo 4. 68. Yazgıcılık faktör-4'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	69
Tablo 4. 69. Yazgıcılık faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	69
Tablo 4. 70. Yazgıcılık faktörlerinin eğitim düzeyine göre Tukey testi	70
Tablo 4. 71. Yazgıcılık faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	70

	Sayfa
Tablo 4. 72. Yazgıcılık faktör-2'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	71
Tablo 4. 73. Yazgıcılık faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	71
Tablo 4. 74. Yazgıcılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	72
Tablo 4. 75. Yazgıcılık faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova	72

testi

Tablo 4. 76. Yazgıcılık faktörlerinin meslekte geçen süreye göre Tukey Anova testi	73
Tablo 4. 77. Yazgıcılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	74
Tablo 4. 78. Yazgıcılık faktör-2'nin çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	74
Tablo 4. 79. Yazgıcılık faktör-3'ün çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	75
Tablo 4. 80. Yazgıcılık faktör-4'ün çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	75
Tablo 4. 81. Yazgıcılık faktör-5'in çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	76
Tablo 4. 82. Yazgıcılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyete göre Tukey testi	76
Tablo 4. 83. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	77
Tablo 4. 84. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	78
Tablo 4. 85. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	79
Tablo 4. 86. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	79
Tablo 4. 87. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi	80
Tablo 4. 88. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in yaşa göre Tukey testi	80
Tablo 4. 89. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	81
Tablo 4. 90. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	82
Tablo 4. 91. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	82
Tablo 4. 92. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	83
Tablo 4. 93. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	83
Tablo 4. 94. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in eğitim düzeyine göre Tukey testi	84
Tablo 4. 95. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	85
Tablo 4. 96. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	85
Tablo 4. 97. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	86
Tablo 4. 98. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	86
Tablo 4. 99. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	87
Tablo 4. 100. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in meslekte geçen süreye göre Tukey testi	87
Tablo 4. 101. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	88

Sayfa

Tablo 4. 102. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	88
Tablo 4. 103. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	89
Tablo 4. 104. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	89
Tablo 4. 105. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	90

Tablo 4. 106. Eğitim ve bilgilendirilme faktörlerinin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre Tukey testi	90
Tablo 4. 107. Kişisel koruyucu ve donanımlarla bilgi sahibi olma ile eğitim alma T-testi	91
Tablo 4. 108. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi	92
Tablo 4. 109. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi	93
Tablo 4. 110. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları Tukey testi	94
Tablo 4. 111. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7 ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi	94
Tablo 4. 112. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7 ile yaş grupları Tukey testi	95
Tablo 4. 113. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	95
Tablo 4. 114. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3 ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	97
Tablo 4. 115. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi	97
Tablo 4. 116. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile eğitim düzeyi Tukey testi	98
Tablo 4. 117. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	99
Tablo 4. 118. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1 ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	100
Tablo 4. 119. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5 ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi	101
Tablo 4. 120. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile meslekte geçen süreye göre Tukey testi	101
Tablo 4. 121. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	102
Tablo 4. 122. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile işten memnuniyete göre Tukey testi	104
Tablo 4. 123. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2 ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	105
Tablo 4. 124. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6 ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi	106
Tablo 4. 125. İş sağlığı ve güvenliği faktörleri arasında korelasyon analizi	107
Tablo 4. 126. İş sağlığı ve güvenliği faktörleri ve diğer değişkenler arasında korelasyon analizi	107

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2. 1. İş verenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri	16
Şekil 2. 2. İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin amaçları	17
Şekil 2. 3. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tüzükler	18
Şekil 2. 4. OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin yararlarını	19
Şekil 2. 5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5/1. maddesi	22

Şekil 2. 6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/2. maddesi	22
Şekil 2. 7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/3. maddesi	23
Şekil 2. 8. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/4. maddesi	23
Şekil 3. 1. Araştırma modeli	24
Şekil 3. 2. Özdeğer faktör grafiği	27
Şekil 4. 1. İş sağlığı ve güvenliği faktör ortalamaları	50



1. GİRİŞ

Teknolojik gelişme ve değişimler ülkelerin kalkınmasında ve refah seviyelerinin arttırılmasında önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte ortaya çıkan bu değişimler birçok yapıyı da derinden etkilemekte özellikle üretim biçimi ve üretim ilişkilerinin şekillenmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum ayrıca çalışma ilişkilerini ve çalışma şekillerini de değiştirmekle kalmayıp üretim alanlarında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni risk ve tehditlerin eklenmesini beraberinde getirmektedir. Ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınmalarına katkı sağlayan teknolojik gelişme ve değişimler iş kazalarını ve meslek hastalıklarını beraberinde getirmiştir. Üretim ortamlarında ortaya çıkan yeni risk ve tehditler, oluşan/oluşabilecek kaza ve hastalıklara karşı önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Ortaya çıkan bu zorunluluk beraberinde iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişmesini beraberinde getirmiş ve ortak bir standart oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları getirdiği sonuçlar itibariyle ülkelerin kalkınmalarında engel oluşturduğu için iş sağlığı ve güvenliği konuları tüm dünyada gittikçe daha fazla önem verilen bir konu haline gelmiştir (Sevinç, Bozkurt ve Eroğlu Sevinç, 2016:2). Üretim sistemlerinde yeni teknolojik yöntemlerin kullanılmaya başlaması, geleneksel yapının yeni teknolojik yapılarla sürdürülmesi ve üretimde kullanılan yöntemlerin genişlemesi, görece karmaşıklaşması birçok risk, tehdit ve tehlikenin oluşmasına neden olmuştur. Bu durum çalışanların üretim sürecindeki güvenliğinin azalmasını beraberinde getirerek özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi çok boyutlu ve geniş bir etki alanı oluşturması günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin teknik bir bilim dalı haline gelmesini sağlamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, her sektörde olduğu gibi karayollarında çalışanlar için de büyük önem taşımaktadır. Yapılan işin niteliği gereği uyulması gereken yasal sınırlar belirlenmiş olup bununla ilgili birçok düzenleme yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin ve bu düzenlemelerin uygulamaları çalışanlar üzerinde birçok etkiyi ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma Diyarbakır Karayollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda farkındalık düzeylerinin belirlenmesi konusu üzerinden yürütülecektir. Araştırmanın kapsamını Diyarbakır ili Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığın belirlenmesi amacına uygun olarak hazırlanacak anket formu ile alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturma konusundaki etkililiği ve çalışanların diğer iş güvenliği uygulamalarına olumlu ya da olumsuz bakış açıları belirlenmiştir. Bu araştırma, Diyarbakır ilinde karayollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda farkındalık düzeylerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği tespit edilecektir. Buna göre; çalışanların meslekte geçirmiş oldukları süreler, cinsiyetlerine, çalışılan departmana, vardiyalı çalışıp çalışmama durumuna, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, çalışmış oldukları kurumdaki geçirdikleri süreler,

oryantasyon eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar gibi faktörlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili yasal mevzuat ve uygulama alanları belirlenmiş olup, birçok kurum ve kuruluşta uygulanmaktadır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği, konusunda katılımcıların farkındalık düzeyleri, iş sağlığını ve güvenliğini anlamlandırma, iş yaşamına ve gündelik hayatına uyarlama, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi ve bilinç düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların farkındalık düzeylerinin belirlenmesi aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Araştırmada belirlenen amaçlar doğrultusunda oluşturulacak olan anket sorularıyla, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, bu farkındalığın kazandırılmasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin payını anlamaya ve diğer iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakış açılarına yol gösterici bir nitelik kazandırılması bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmada ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturma konusundaki etkililiği ve çalışanların diğer iş güvenliği uygulamalarına olumlu ya da olumsuz bakış açılarının saptanarak, politika üretilmesi ve uygulanması noktasında alandan elde edilen verilerin kullanılması beklenmektedir. Çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilgi, deneyim, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden unsurlar ve bunları önleme, yasal uygulamalar ve uygulamalardan kaynaklı sorunlar, hizmet içi eğitim gibi birçok değişkenin de açığa çıkarılmasını sağlayacaktır.

Çalışma giriş ve sonuç bölümü hariç 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ile kavramsal kısım ele alınmıştır. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları, önemi, tarihsel süreç içerisindeki gelişimi, yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümü metodoloji ile ilgili olup, araştırma model, örneklem yöntemi, araştırma verilerinin toplanması, analizi, araştırma soruları ve araştırma sınırlılıklarına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak elde edilen bulgular değerlendirilerek çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışma koşullarının çeşitlenmesine bağlı olarak ön plana çıkmış ve üzerinde önemle durulan konulardan biri haline gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı yapılan işin niteliğine göre ortaya çıkan veya çıkabilecek olan sorunların en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı üç temel unsur içinde barındırmaktadır. Bu unsurlar sağlık, iş sağlığı ve iş güvenliğidir. İfade edilen üç unsurun bir araya gelmesi, iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının unsurlarından ilki sağlık kavramı WHO'nun yaptığı tanımlamadır.

İş sağlığı kavramını tanımlayabilmek için WHO'nun sağlık tanımı üzerinden yapmak kavramsal çerçevesinin sınırlarının çizilmesine yardımcı olacaktır. WHO (2009)'ye göre sağlık “fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tam bir iyilik hali” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamadan hareketle iş sağlığı kavramı, “çalışanın çalışmış olduğu işte fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması” biçiminde tanımlanabilir. İş sağlığı çalışanın hastalığının veya halsizliklerinin olmadığını ve işyerinde güvenlik ve hijyenle doğrudan ilgili olan sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da içerir (ILO, 1981). Yapılan tanım incelendiğinde sağlığın sadece tıbbi olarak ele alınmadığı; sadece biyolojik ve fiziksel faktörler nedeniyle ortaya bir hastalığın çıkmaması değil aynı zamanda sosyal, ekonomik, psikolojik, çevresel ve kültürel faktörlere bağlı olarak şekillendiği ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının unsurlarından ikincisi ise iş sağlığı kavramı olup genel olarak sağlık tanımı ile doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda iş sağlığı kavramı sağlık tanımından yola çıkarak çalışma ortamlarında bireyin “fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyilik hali içerisinde olması” olarak anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin literatürde çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Bu tanımlardan biri 1950 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) İş Sağlığı ve Güvenliği Ortak Komitesi tarafından iş sağlığı tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre iş sağlığı, “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik durumlarını sürdürme ve daha üst düzeylere çıkarma çalışmalarıdır.” 1995 yılında yeniden düzenlenen tanıma göre “iş sağlığı, işçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi, işin ve iş ortamının, sağlık ve güvenliğin sağlanmasına uygun olacak şekilde düzenlenmesi, iş organizasyonlarının ve çalışma kültürünün, iş sağlığını ve güvenliğini destekleyecek yönde geliştirilmesi” olarak tasarlanmıştır (ILO, 2009:2). İş sağlığı kavramı her ne kadar bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyilik hali içinde olması olarak anlaşılrsa da sağlığın ve yapılan işin sağlığının korunmasında ortaya çıkan iş güvenliği kavramıdır.

İş güvenliği kavramı iş sağlığı ve güvenliği kavramının unsurlarından üçüncüsü olup çalışma ortamına ilişkin önlemleri içermektedir. Bu önlemler işin yapılmasında çalışanların karşılaştığı ve karşılaşması muhtemel tehlikelerin önlenmesi, ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için yapılan çalışmalardır. İş sağlığı, Ergüt (2015:14)'e göre iş görenlerin çalışma yaşamında bulunan kimyasal, fiziksel, biyolojik, psiko-sosyal risk etmenlerinden ve araç-gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılmış veya minimize edilmiş bir iş çevresinde tam bir iyilik halinde, huzurlu bir biçimde yaşayabilmesi, Demirbilek (2005:4)'e göre iş güvenliği riskleri kabul edilebilir düzeye çekip; iş kazasına, meslek hastalığına, teçhizat ya da mal-mülk zararına yol açabilecek koşullardan uzak durulmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Akıllı ve Aydoğdu (2013:245), çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma şartları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek amacıyla oluşturulduğunu, İri (2007:1) tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek veya zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları içerdiğini belirtmiştir. Sağlık, iş sağlığı ve güvenlik unsurlarının bir araya gelmesiyle iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği, sadece işin yürütüldüğü ortamda ve işin yapıldığı esnada oluşabilecek tehlike ve risklerden, iş görenlerin tam iyilik halinin yani fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasıdır (Ergüt, 2015:17). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, “işçilerin sosyal, zihinsel ve fiziksel refahlarını” kapsamaktadır. İş güvenliği ile ilgili Başbuğ (2013:16), bir işin yapılması anında çalışan bireyleri karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavram olduğunu belirtmiştir. Kılıç (2006:19) işyerinde kullanılan ekipmanlardan doğabilecek risklerin tespiti ve bunlara karşı nasıl koruma tedbirleri alınabileceği ile ilgili bir kavram olduğunu ortaya koymuştur. Doğan, Yalçinkaya ve Balcı (2017:4) iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gereken tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmanın amaçlandığını belirtmiştir. Ergüt (2015:154), çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi yani çalışanın işe ve işin çalışana ayak uydurması için yapılan çalışmalar iş sağlığının temel hedefleri arasında olduğunu ifade etmiştir. Tüm bu tanımların ortak özelliği olarak kapsayıcı bir şekilde Arıcı (1999)'nın yapmış olduğu tanım altında iş sağlığı ve güvenliği kavramı tanımlanabilir. Arıcı (1999:5), “çalışanların işten ve iş ortamından ve çalışma dolayısı ile karşı karşıya kaldıkları risklere karşı korunması” olarak ifade etmiştir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İş sağlığı ve güvenliği, insana değer veren, çalışma hayatını insani yaşam koşullarına göre dizayn eden, yaşam kalitesini yükselterek ülkelerin ve toplumların çağdaşlaşmasında en önemli adımlardan biridir. İş sağlığının amacı çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal olarak sağlıklarını en üst

düzeyle tutmak, üretim araçlarını ve çalışma koşullarını sağlığa uygun hale getirilmesini sağlayarak çalışanların zararlı etkilerden korumak olarak ifade edilebilir. İş güvenliğinin amacı ise çalışma ortamına bağlı olarak ortaya çıkabilecek sağlık sorunları için önleyici tedbirler almak, iş kazasını yaşama ihtimalini ortadan kaldırmak veya en aza indirerek çalışma ortamının güvenli hale getirilmesidir. Tüm bunlardan hareketle İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları çalışanların korunması, üretim ve işletme güvenliğinin sağlanması olarak ele alınabilir.

2.2.1. Çalışanların Korunması

Çalışanların korunması iş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacını oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların iş kazaları, meslek hastalıklarına karşı korunmasını, ruhsal ve psikolojik bütünlüklerinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Çalışana sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışan sağlığının korunmasının temel koşullarındandır. Vargı (2003), Ergüt (2015:17), çalışan sağlığının ve güvenliğinin korunmasında etkili olan faktörleri kişisel faktörler ve çevresel faktörler olarak iki gruba ayırmıştır. Kişisel faktörler; cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, eğitim durumu, kalıtımla gelen özellikleri, sosyal ve kültürel durumu, alışkanlık vs. olarak ifade edilebilir. Bu özellikler çalışanların sağlık durumunu etkilemektedir. Çevresel faktörler sağlığı önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Çalışanlar için önemli riskler barındıran çeşitli çevresel etmenler bulunmaktadır. Bunlar; fiziksel, ruhsal, psikolojik, sosyal, kimyasal ve biyolojik etmenler olarak sıralanabilir.

2.2.2. Üretim Güvenliğinin Sağlanması

Üretim güvenliğinin sağlanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının en az seviyeye indirilmesini sağlayarak hem iş gücü kayıplarını hem de iş günü kayıplarını asgari seviyeye indirecektir. Üretim ve üretim süreçlerinin güvenli hale getirilmesi hem işveren hem de çalışanlar için önemli bir konudur. İşverenler için tam kapasite ile çalışılmanın sağlanmasına, tazminat, yasal yaptırımların ve sağlık harcamalarının azalmasına katkı sağlamaktadır. Öyle ki üretim güvenliği, üretim devamlılığının sağlanmasının temel koşullarından biridir. Üretim ortamının güvenliğinin sağlanması çalışan performansını, iş verimliliğini de arttırmaktadır.

2.2.3. İşletme Güvenliğinin Sağlanması

İşletme güvenliğinin sağlanmasında hem işveren hem de çalışanlar işletmenin güvenliğini tehlikeye atacak riskleri göz önünde bulundurmak zorundadırlar. İşletme güvenliğini sağlamak üretim ve hizmet faaliyetlerinin aksamadan devam etmesine olanak sağlamaktadır. İşletme güvenliği ile ilgili tedbirler sayesinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Bununla birlikte ortaya çıkan makine ve teçhizat arızaları, yangın, patlama, göçük vs. işletme güvenliğini tehlikeye sokabilecek durumlar ortadan kaldırılarak olası iş kazaları ve sağlık riskleri bertaraf edilerek işletme güvenliği sağlanmış olmaktadır.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışmak, iş yapmak; tarihin ilk çağlarından beri insanoğlunun yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olmuş bir eylemdir. Çalışma süreci var olduğundan beri insanlar işlerini yaparken çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalmıştır. Önceleri avcılık, toplayıcılık ve tarımsal faaliyetler gibi doğadan üretim esaslı faaliyetler yapan insanoğlu zamanla avcı toplumdan tarımsal topluma, sanayi toplumuna ve teknoloji toplumuna doğru evrilmiştir. Bu evrilme süreci ile birlikte insanların yaptıkları iş ile ilgili karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri de değişmiştir. Avcı-toplayıcı ilkel topluluklardan günümüz modern toplum yapısına değin bu tehlike durumu var olmuş, zamanla teknolojinin de işin içine girmesiyle şekil değiştirerek artan bir sorun haline gelmiştir.

İş hayatında işlerin yerine getirilmesi sürecinde çalışanlar sağlıklarını ve fiziksel bütünlüklerini tehdit edici durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu risklerin engellenmesi ve çalışanların zarar teşkil edebilecek durumlardan korunması amacıyla yapılan belirli bir sisteme dayalı ve bilimsel dayanağı olan çalışmalara iş sağlığı ve güvenliği denilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalar olası riskleri ve tehlikeleri önceden tespit ederek bunlara yönelik önleyici tedbirler ortaya koymaya hedefler.

İş sağlığı ve güvenliği belirli bir meslek grubuna özel bir kavram değildir. Bütün mesleklerde çalışan bireylerin fiziksel psiko-sosyal ve ruhsal durumlarını korumayı ve en iyi şartlarda çalışma imkânı sağlamayı hedefler. Kişilerin çalışma şartları yüzünden sağlıklarının bozulmasının önüne geçmeyi amaçlayan çalışmaları ifade eder.

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil fiziksel ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlar. İnsan hakları evrensel bildirgesinin 3. maddesinde ise “Yaşamak özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.” denilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temelde üç ana amacı vardır. Bunlar; çalışan bireyi korumak, işyerini korumak ve üretimi korumaktır. Çalışanların korunması; güvenilir ve sağlık koşulları elverişli bir ortamın oluşturulmasını, çalışanların yapılan işten kaynaklı oluşabilecek risklere karşı korunmasını, çalışanların refah bir biçimde yaşamalarının sağlanmasını ve çalışanların güçlendirilmesini içerir. İşletmenin korunması; kazaları ve riskleri önceden tespit ederek önlem alınmasını ve olası zararlarını önlemeyi içerir. Üretimin korunması ise işlerin devamlılığını ve verimliliği koruyup, artırmayı içerir. Bireyleri çalışma hayatlarında karşılaşılabilecekleri olası kazalardan ve risklerden, meslek hastalıklarından ve diğer tehlikelerden korumak, risk oluşturabilecek durumları ortadan kaldırmak ve önüne geçmek insanın en temel hakkı olan yaşama hakkının gereğidir.

İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi hem işi yapan kesimin hem işverenlerin ve işletmelerin hem de devletin ve toplumun maddi ve manevi yönlerden zarar görmesini önleyici niteliktedir. Ülkemizde 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile birlikte kazaların ve sistemseller problemlerin irdelenmesini ele alan geleneksel yaklaşımın yerini güvenlik sistemine odaklanan risklerin tespitini ve olay henüz gerçekleşmeden tüm olasılıkları ortaya koyarak, çalışan güvenliğini

dikkate alan çağdaş yaklaşım almıştır. Her ne kadar koruyucu önlemler yasalarla belirlenmiş olsa da uygulama konusunda işyerlerinin denetimlerinin tam olarak yapılamamasından ve iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin verilmemesinden dolayı maalesef ülkemizde ve dünya da birçok çalışan hayatını kaybetme, engel durumu oluşmakta ve psiko-sosyal problemlerle karşılaşmaktadır.

2.3.1. İşgören Kesimi Açısından Önemi

Çalışanlar mesleki hastalıklar ve iş kazaları sebebiyle ekonomik, psikolojik ve sosyal alanlarda birçok problemler ile karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanın iş ve mesleki hastalık sebebiyle; hayat kaybı dışındaki, fiziksel ve psikolojik yaşadığı olumsuzluklar da yaşamını zorlaştırmaktadır. Engellilik durumu oluşmuşsa işini kaybetme riski oluşmakta, sigorta olmaksızın çalışma durumu söz konusuysa tedavi masrafları gibi ekonomik zararlar oluşabilmektedir. Ayrıca çalışan maddi kayıpların yanı sıra psiko-sosyal yönden zedelenmekte kendisi ve ailesi iş kazasının ve veya meslek hastalığına sebep olduğu travmaya maruz kalmaktadır Özellikle iş kazalarından sonra çalışan ciddi bir fiziksel hasar almasa bile olayın psikolojisinde meydana getirdiği travma sonrası stres bozukluğu, kaygı durum bozukluğu gibi problemler ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum aile bireylerini de aynı şekilde etkileyebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları bu sebeple çok büyük bir önem arz etmektedir

2.3.2. İşveren Kesimi Açısından Önemi

İşveren herhangi bir işin yapılması amacıyla belirli bir ücret karşılığında çeşitli alanlarda çeşitli meslek gruplarından kişileri çalıştıran özel ve tüzel kişilerdir. İşverenler çalıştırdıkları bireylerin iş yerinde veya iş esnasında oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklere karşı korumakla mükelleftir. İşverenler çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Bu durum insani bir olgu olmasının yanı sıra aynı zamanda yasal da bir zorunluluktur.

İş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu kalifiye eleman kaybı üretim üzerinde dolayısıyla da işverenin üzerinde olumsuz bir etki teşkil etmektedir. Ayrıca meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi durumlar çalışanlar üzerinde motivasyon kaybına neden olmakta bu sebeple üretimin verimliliğinde düşüşler gözlenebilmektedir İş kazaları başta çalışanın ruhsal ve fiziksel kayıplarına sebebiyet vermekle birlikte maddi değeri azımsanmayacak olan makine, araç ve düzeneklerdeki hasarlarla işletmenin bütçesine de büyük oranda zarar vermektedir

2.3.3. Ülke ve Ekonomi Açısından Önemi

Ekonomi ülkelerin temel yapı taşıdır. Güçlü bir ekonomi güçlü bir ülkenin vazgeçilmez unsurudur. Küçük orta ve büyük çaplı işletmelerde nasıl ki çalışanların çalışma koşulları açısından kendilerini güvende hissetmeleri üretimi ve verimliliği etkiliyor ise ülkeyi işletmelerden oluşan bir makro işletme olarak düşündüğümüzde ülke ekonomisinde bu durumdan nasıl etkilendiğini daha rahat anlayabiliriz.

İş ve meslek hastalıklarının sebep olduğu ekonomik, fizyolojik ve psikolojik yıkımlar ülkeyi ve toplumu olumsuz etkilemektedir. Hiçbir ülke bu durumların sebep olduğu ekonomik güç kaybı, toplumsal ve ruhsal çöküş, devlete duyulan güvenin azalması gibi sonuçları göz ardı edemez.

Ülkemizde kamuya ve özel sektöre ait işyerlerinde milyonlarca personel çalışmaktadır. Bu personellerin büyük bir kısmı binalarda, arazilerde, fabrikalarda, atölyelerde, ağır makinelerin kullanıldığı sanayi kollarında vs. birçok riskli alan da görev almaktadır. Maalesef bu alanlarda istenmeyen kazalar yaşanabilmekte, çalışanlar yaralanmakta, engelli durumuna düşmekte ve hayatlarını kaybetmektedirler. Bu durumlar çalışanı, ailesini, çalışma arkadaşlarını ve büyük çapta toplumu etkileyen olaylardır. Çalışanın yaralanması, engelli konumuna düşmesi veya hayatını kaybetmesi durumunda ailesi ekonomik ve psikolojik olarak etkilemektedir. Aile bir yandan yeni bir ekonomik arayışa girerken diğer yandan olayın yarattığı travmanın etkileri ile mücadele etmektedir. Devlet ve ya işveren bu durumlarda tazminat gibi ekonomik sonuçlarla karşılaşmakta maddi açıdan ülke ekonomisi zarar görmektedir. Ayrıca olayın yarattığı güvensizlik ortamı üretim motivasyonunu olumsuz etkilemektedir

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Gelişimi

İş ve işçi kavramları çok eski çağlardan itibaren var olan kavramlardır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı günümüzdeki gibi kavramsal olarak var olmasa da insanların çalışma gereksiniminin ortaya çıktığı ilk çağlardan beri kendini gösteren içgüdüsel bir eğilimdir. Avcı-toplayıcı kavimlerden günümüz modern iş bölümü esaslı toplum yapısına değin bu eğilim şekillenmiş ve somut bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır.

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Dünyada Gelişimi

Tarımsal hayata ve yerleşik düzeni geçişle birlikte insanoğlunun çalışma koşullarında büyük bir değişim meydana gelmiştir. Bu değişim yoğun ve daha ağır iş koşullarının oluşmasında etkili olmuştur. Daha zor ve riskli çalışma alanlarının oluşmasından itibaren insanların çalışma ve çalışma alanları sebebiyle meydana gelen sağlıksal problemleri dikkat çekmeye başlamıştır.

İnsanoğlunun çalışma şartlarından dolayı yaşadığı problemlere ilgi gösteren ilk araştırmacılardan biri M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşamış günümüz Mimarlık-Mühendislik işlerine tekabül eden işler ile uğraşmış ve aynı zamanda hekimlik yapmış biri olan İmhotep'tir. İmhotep mısır piramitlerinin yapımı sırasında oluşan iş kazalarında birçok işçinin ölmesi ve işçilerde omurga rahatsızlıklarının baş göstermesi gibi durumlarla yakından ilgilenmiş ve bu duruma yönelik bilimsel argümanlar ortaya koymaya çalışmıştır.

Babil dönemine ait Mezopotamya'da bulunan ve tarihin bilinen en eski kanunlarından olan Hammurabi Kanunları'nda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik atıflar yapıldığı düşünülmektedir. Hammurabi Kanunlarında yer alan bazı kurallar şu şekildedir; yapılan bir evin yıkılması durumunda

binanın sahibinin ölümü söz konusuysa, binayı yapan kişiye ölüm cezası verilir. Eğer binanın sahibinin oğlu ölürse, binayı yapan kişinin oğluna ölüm cezası uygulanır. Bina sahibinin kölesinin ölmesi durumunda, binayı yapan kişi eş değerinde bir kölesini bina sahibine verir. Bina sahibinin malları zarar görürse, binayı yapan bina sahibinin bu zararını tazmin eder.

Bazı araştırmacılar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynakların antik Yunanlı filozof Herodot'a ait olduğunu düşünmektedir. Herodot'un yapılan iş ile işçinin sağlığı arasındaki ilişkiyi irdelediği öne sürülmektedir. Herodot yapılan işin verimliliğinin artması için çalışanların enerji değeri yüksek olan besinlerle beslenmesi gerektiğini belirtmiştir

Yazılı kaynaklardan elde edilen bilgilere göre iş sağlığı ve güvenliğine dair ilk uygulamalardan birini milattan önce 460-370 yıllarında Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkileri üzerine hazırladığı çalışması kabul edilmektedir. Yunan ve Roma kaynaklarında işçi sağlığı ve iş tertip-i gibi konulara rastlanmıştır. Paracelsus'un (1493-1541) işçilerin sağlık problemlerini irdeleyen ilk bilim adamlarından birisi olduğu düşünülmektedir. Madenlere ilişkin olarak Paracelsus, tüm maddelerin aslında zehirli olduğunu ancak uygun dozun ilaç ve zehir arasındaki farkı ortaya çıkardığını ifade etmiştir. Paracelsus maden işçilerinin muzdarip olduğu Kurşun ve cıva zehirlenmelerini anlattığı *De Morbis Metallicis* isiminde bir eser ortaya koymuştur(Yılmaz,2003). Ayrıca dönemin bir başka bilim insanı olan Agricola (1494-1555) ağız ve burun yoluyla gelecek risklerden korunma amaçlı mendil kullanımına önermiştir

Roma dönemi düşünürlerinden olan Pilini bir çalışmada iş ortamında maruz kalınan tehlikeli tozlara karşı işçilerin korunabilmesi amacıyla maske görevi görecek torbaların kullanılmasını önermiştir. Yine bu döneme ait düşünürlerden olan Juvenal işçilerin bacaklarında oluşan varislere ve demircilik yapan kişilerde görülen göz problemlerine yönelik araştırmalar yapmıştır. Bir diğer Roma dönemi düşünürü Dioscorides Pedanius, Roma ordusu için araştırmalar yapmıştır. "İlaç bilgisi üzerine" adlı bir eser ortaya koymuş ve eserinde ilaçları kategorize etmiştir

İş ve sağlığın ilişkisinin çok eski dönemlerden beri irdelendiği varsayılsa da bu konuda bilimsel verilere dayanarak, kapsamlı ve disiplinli şekilde yapılan ilk çalışmalar İtalyan Bernardino Ramazzini'ye dayanır. Bernardino Ramazzini araştırmaları sonucunda bir meslek hastalıkları el kitabı yazmıştır. Ramazzini kitabında doktorların, hastalarını muayene ederken hastalarının ne iş yaptıklarına mutlaka dikkat etmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Tüm bu çalışmaları ve tespitlerinden dolayı Bernardino Ramazzini iş sağlığının kurucusu olarak gösterilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramının bu kadar önem kazanmasında ki en önemli kırılma noktalarından biri elbette ki Sanayi devrimidir. Alman asıllı Johannes Gutenberg 1447 yılında matbaayı bulması, 1765 yılında James Watt bein buhar makinesini keşfetmesi gibi teknolojik gelişmelerle birlikte sanayileşme süreci başlamış ve hızla makineleşmeye doğru gidilmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte artan ağır ve tehlikeli çalışma koşulları iş kazaları ve meslek hastalıklarının daha büyük bir sorun olarak karşımıza

çıkmasına neden olmuştur. Bu sebeple Sanayi Devrimi iş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak küresel boyutta konuşulmaya başlamasının başlangıç noktası olarak görülebilir.

18 yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkan sanayi devrimi ile birlikte toplumun birçok alanında değişiklikler yaşanmıştır. Fabrikalar kurulmuş, teknolojik ilerlemeler yaşanmış, makineler çalışma hayatına yön vermeye başlamıştır. Feodal yapının Egemen sınıfının elinde bulunduğu mevcut sosyal yapı ve iktisadi düzen değişmiştir. Geçmişte zanaatkarlar tarafından gerçekleştirilen üretimin yerini zamanla orta çapta ki atölyeler ve daha sonra da gelişmiş makinelerin yer aldığı fabrikaları almıştır. Bu durum üretimi arttırmış ve fabrikalarda üretimi gerçekleştiren büyük bir işçi sınıfının oluşmasına neden olmuştur.

Ortaya çıkan işçi sınıfı belirli bir maaş karşılığı çalışan, başka bir ekonomik kaynağı olmayan bu sebeple de işveren ile bağımlı hale gelen bir sınıf olmuştur. Fabrikalarda günlerinin büyük bölümünü çalışarak geçiren işçiler ağır ve zor şartlara sahip bu yeni düzene uyum sağlamak zorunda kalmıştır. İşçilerin sağlıklarının önemsenmediği hiçbir güvenlik tedbirinin olmadığı bu yeni düzen içinde kadın ve çocuk işçiler de bulunmaktadır. Tüm bunların yaşanması aslında çalışma koşullarına olan ilginin artması ve iş sağlığı ve güvenliğinin tartışılmaya başlanmasının çıkış noktası olmuştur.

Dönemin araştırmacılarından olan, Doktor Percival Pott bu dönemde baca temizliği işi yaptırılan erkek çocuklar üzerinde incelemeler yapmıştır. Bu işle uğraşan çocukların ileri ki yaşlarda skrotum kanseri (testis torbası kanseri) ile karşılaşma oranlarının çok yüksek olduğunu tespit etmiştir. İlerleyen dönemde bu durum konusunda araştırmalar yapılmış ve hastalık riskini önlemeye yönelik yasalar çıkarılmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte artan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına olan ilgi dönemin sosyal çevrelerince tartışılmış, çalışma sürelerinin uzun olması, işçilerin ağır ve kötü koşullar altında güvenliksiz ortamlarda çalışması devletin çalışma hayatına müdahil olmasını gerekliliğini ortaya koymuştur. İngiltere'de dönemin bazı parlamento üyelerinin çabaları, bazı hekimlerin iş sağlığı konularında yaptığı çalışmalar ve insani çevrelerin destekleri ile devletin çalışma hayatına dair düzenlemeler yapmasının önü açılmıştır. 1788 de daha önce bahsettiğimiz Percival Pott'un baca temizliği yapan çocukların kanser riski ile ilgili çalışmasının etkisi ile baca temizleyicileri kanunu çıkarılmıştır. Dönemin insancıl bazı işverenleri de işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik girişimlerde bulunmuştur. Fabrikalarında çalışma sürelerini kısaltmış çalışma için yaş sınırı koymuş ve işçilerin güvenliği için çalışma ortamlarına güvenlik tedbirleri uygulamışlardır.

1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali” ismiyle de bilinen tarihin ilk Fabrikalar yasası çıkarılmıştır. Çocukların çalışma süresi maksimum günlük 12 saat, haftalık 58 saat olarak belirlenmiştir. Fakat yasanın uygulanabilmesi 1833 tarihinde mümkün olabilmektedir. Kanunla beraber 9 yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. İşyerlerinin denetimi de bu kanunda geçen bir uygulamadır. 1842' de çıkan Maden Yasası ile birlikte maden ocaklarında çalışma ile ilgili

düzenlemeler yapılmış, kadınların ve 10 yaş altı çocukların Madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. 1847 yılında çıkarılan “10 Saat Yasası” ile çalışma süreleri kısaltılmıştır. Aynı dönemde yapılan yeni düzenlemelerle İşyeri Hekimliği kavram ortaya çıkmış ve fabrikalarda zorunlu hale getirilmiştir. (emek ve toplum 115 sayfa cilt 5 yıl 5 sayı 11)

İngiltere'nin önderliğinde gelişen bu düzenlemeler zamanla tüm Avrupa'ya yayılmış ve çalışanların sorunlarına yönelik çözümler artmaya başlamıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde bazı eyaletler kendi iş ve işçi kanunlarına hazırlamaya başlamıştır. Federal hükümetler işyerlerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili işleyişi kendi sorumlulukları altına almış işyerlerinde denetimini sağlayarak güvenli bir iş ortamı oluşturulmasına yönelik tedbirler almışlardır.

Sanayi döneminin sonucu olarak belirginleşen kötü çalışma koşulları sendikalarında tarih sahnesine çıkmasıyla iyileşme sürecine girmiştir. Sendikalar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların artmasını, devletlerin bu konuda yasal düzenlemelere hız vermesini ve işçi haklarının korunmasını talep etmişlerdir. Bu gelişmelerle birlikte çalışma alanında uluslararası örgütlerin kurulmasının önü açılmıştır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanan Versay Antlaşması ile birlikte 1919 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) kurulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü, iş kazaları mesleki hastalıklar işçi hakları gibi konularda çalışmalar yapmış ve bu konularda yetkili bir kuruluş haline gelmiştir.

1 Kasım 1992' de kurulan Avrupa Birliği de iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu doğrultuda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla üye ülkeler arasında bilgi alışverişini hedefleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı kurulmuştur. Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan bir diğer kuruluş olan “Sağlık ve Güvenlik Uygulayıcısı Örgütlerin Avrupa Ağı” olarak tercüme edilen ENSHPO kurulmuştur. (ENSHPO,2011)

Yaşadığımız şu anki dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bazı ülkelerde çalışma bakanlıkları bünyesinde, bazı ülkelerde ise sağlık bakanlıkları bünyesinde çalışmalar ve düzenlemeler yapılmaktadır. (8 beş yıllık kalkınma planı 2007 sayfa 169)

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Türkiye’de Gelişimi

Ülkemizde sanayileşme batıya göre biraz daha geç başlamıştır. Sanayileşme kaynaklı ağır çalışma koşullarının Avrupa da ki gibi hızlı bir şekilde oluşmaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine dair sorunlar da daha geç baş göstermiştir. Bu sebeple de iş sağlığı ve güvenliği alanın gelişimi daha yakın zamanda ortaya çıkmıştır. Ancak tarihe bakıldığında Osmanlı döneminde aslında var olan çoğunluğu yazısız iş etiğine ve dini esaslara dayalı uygulamalar olduğu görülmektedir.

Osmanlı döneminde üretim zanaatkarlar tarafından gerçekleştirilmekteydi. Bu zanaatkarların bağlı bulundukları Lonca sistemleri vardı. Lonca sistemi ve Ahilik teşkilatı olarak bilinen iş yaşamını düzenleyici sistem; çalışma koşulları, ustalık-çıraklık ilişkisi, iş etiği gibi konuları ele almış ve bu

konularda kurallar ortaya koymuştur. Osmanlı döneminin Medeni Hukuk’u niteliğindeki Mecellede de iş yaşamına dair düzenlemeler yer almıştır. Ahilik Teşkilatı denilen Esnaf ve Zanaatkâr Birliği olarak nitelendirebileceğimiz örgütsel yapı mağdur duruma düşmüş, engelli ve ya yaşlı konumunda bulunan üyelere yardımların yapıldığı “orta sandığı” denilen uygulamaları ile de bilinmektedir

16. 17. yüzyılda sanayileşmenin başlaması ile tersanelerde gemi yapım faaliyetleri başlamıştır. Buna bağlı olarak Kömür İşletmeleri kurulmuştur. Bu işletmeler Bahriye Nazırlığı (Donanma Bakanlığı)’na bağlanmıştır. Ve işletmelerde görev yapan çalışanların iş koşullarını düzenleyen kanunlar çıkarılmıştır (Orhan, 2007 sayfa 17)

19 yüzyılda el tezgâhları ile süren üretim zamanla ağır makinelerin kullanılması ile büyük bir gelişim göstermiştir. Bu yıllarda demiryolları yapımı önemli bir iş kolu haline gelmiştir. Aynı zamanda kömür ocakları işletmelerinde birçok işçi istihdam edilmiştir. Fakat kömür ocaklarında çalışan işçilerde Akciğer rahatsızlıklarının baş göstermesi ile bu konuda bir tüzük çıkarılmıştır. Bu tüzük dönemin maden işlerinden sorumlu Dilaver Paşa tarafından hazırlanmış ve onun ismi ile “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak anılmıştır. Bu nizamname ile kısmen de olsa işçileri koruyucu kurallar getirilmiştir. 1869 yılında çıkarılan Maden Nizamnamesi ile de madenlerde çalışan işçilerin sağlıkları, güvenlikleri, çalışma süreleri ve diğer haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

Cumhuriyet döneminde de sanayileşmenin getirdiği işçi sorunlarına yönelik atılımlar yapılmaya devam edilmiştir. 10 Eylül 1921’de “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ismi ile Ereğli kömür işletmelerinde çalışan işçilerin haklarına yönelik koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca ilk kez bu kanun ile çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir.

1923 yılında gerçekleştirilen 1. İzmir İktisat Kongresi’nde işçi haklarına yönelik birçok konu konuşulmuş ve önerilerde bulunulmuştur. İşçilerin sosyal güvenceleri, izin süreleri, barınma ihtiyaçlarına destek sağlanması, engelli işçilere yönelik pozitif ayrımcılık gibi konularda kararlar alınmıştır.

Çalışanların sağlık, güvenlik ve sosyal haklarına yönelik düzenlemeler Cumhuriyetin ilanı ile hız kazanmıştır. Bu konuda yasalar ve yönetmelikler çıkarılmıştır. Bunlardan en dikkat çeken 1924 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu’dur. Bu kanun ile birlikte kamusal ve özel alanlarda çalışan bireylere yönelik haftada bir gün tatil hakkı tanınmıştır.

İşverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları karşı çalışanlarını güvence altına alması gerektiğine dair kurallar ve işverenin işçiye karşı bu konudaki sorumlulukları 1926 tarihli Borçlar kanunu ile yasalaşmıştır. 4772 sayılı “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamayı amaçlayan bir yasa olarak 1945 yılında kabul edilmiştir. Daha önce kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine önce 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır ancak bu kanun anayasa mahkemesince iptal edilmiştir. Ve 1475 sayılı İş Kanunu 1971

yılında kabul edilmiştir. Bu kanunun 5. bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine dair açıklamalar yer almaktadır. Bu kanun daha önceki kanunlara göre daha kapsamlı ve modern bir anlayışla hazırlanmıştır. 1974 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde de iş sağlığı konusunda işçilere tanınan haklar, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarında sosyal güvenlikleri ile ilgili durumları gibi konular yer almıştır.

2003 yılında Avrupa Birliği' ne uyum sürecinin getirmiş olduğu etkilerle Avrupa' da bu konuda yapılan çalışmalar örnek alınarak 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna dayalı birçok yönetmelik hazırlanmış ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumlu gelişmeler yaşanmıştır. 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun üzerindeki çalışmalar devam etmekte ve 4857 sayılı iş kanununda yer alan iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna ters düşmeyen maddeler de 6331 sayılı Kanun yönetmeliklerle tamamlanana kadar yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uluslararası Kuruluşlar ve Düzenlemeler

Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliği birçok düzenlemede yer almış bir konudur. Bu düzenlemelerden bazıları; ILO ve ILO Sözleşmeleri, 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 187 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Çerçeve Sözleşmesi, 112 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 164 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tavsiye Kararı vs. örnek verilebilir. Hem ulusal hem de uluslararası mevzuatlarla güvence altına alınmış olan çalışma hakkı üzerinde önemli bir tehdit unsuru oluşturmaya devam etmektedir (Kılış, 2014: 244-245). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok sayıda düzenlemenin yer almış olması, iş sağlığı ve güvenliğine uyulmamaktan ve gereklerinin yeterince yerine getirilmemesinden kaynaklı ortaya çıkan sorunların özellikle sosyal, ekonomik birçok boyutu etkilemesi ve bu etkinin ulusal düzeyde kalmayarak uluslararası toplumları etkilemesinden kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uluslararası düzenlemelerden ilki ILO ve ILO Sözleşmeleri'dir. ILO ve ILO Sözleşmeleriyle sosyal adalet, çalışma hakları ile ilgili düzenlemeler, işçi ve işveren örgütleri gibi birçok alanda çalışmalar yürütmektedir. ILO'nun başlıca amacını Aslantepe (2002: 144), "kadınların ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır ve üretken iş bulma olanaklarını artırmak" olduğunu belirtmiştir.

1981 yılında ILO konferansında sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar verilmiş ve "155 Sayılı İş

Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” adını almıştır. Bu sözleşme Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili düzenlemelerin yoğunlaştığı 2004 yılında kabul edilmiş ve 2005 yılında ise yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmede ulusal politika ilkeleri, ulusal düzeyde eylem ve işletme düzeyinde eylem gibi birçok alanda düzenleme yapılmış ve taraf ülkelerin bu yükümlülükleri yerine getirmesi yönünde ortak karar alınmıştır.

1985 yılında ILO konferansında İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının, Anayasası gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret ederek 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme yürürlüğe girmiştir.

2006 yılında ILO tarafından yapılan toplantıda yapılan işin neden olduğu hastalık, yaralanma ölüm gibi durumların öneminin anlaşılması ve bunların azaltılması için daha fazla çalışılması gerektiğini ortaya koyan 187 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Çerçeve Sözleşmesi imzalanmıştır. Türkiye’ye bu sözleşmeyi halen imzalamamıştır. Sözleşmenin birinci bölümünde genel tanımlara yer verilmiş olup ikinci bölümünde ise yapılması gereken hedefler belirlenmiştir.

ILO uluslararası çalışma konferansları ile uluslararası standartları belirleyen sözleşmeler ve tavsiye kararlarının işçi, işveren ve hükümet tarafından kabul edilmesi için çalışmalar yürütmektedir. ILO uluslararası standartları belirlemeye çalıştığı sözleşmelerle ön gördükleri koşulların uygulanması için bağlayıcı hükümlere yer vermektedirler. Bu bağlayıcılık taraf devletlerin onayı ile başlamaktadır. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir (ILO, 2011). 112 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı ve 164 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tavsiye Kararı, ILO’nun tavsiye kararına örnektir.

2.5.2. Anayasada İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için yasal dayanak 1982 Anayasasıdır. 1982 Anayasasının 49. 50. ve 56. maddeler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının dayanağı olarak kabul edilmektedir. Anayasanın 50. maddesi “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir”, 50. maddesinde “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır” olarak ele alınmış, anayasanın 56. maddesinde “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir” hükümleri yer almaktadır. Tüm bunlarla birlikte anayasanın 60. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmü yer almakta olup devletin bu maddeler ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yaparak vatandaşların korunması görevini yerine getirmek zorundadır. Devlet ayrıca belirtilen bu maddelere dayanarak mevzuatın geliştirilmesi, denetimler ve çeşitli yaptırımlarla hem çalışanları hem de işverenleri korumakla görevlidir.

2.5.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği

4857 sayılı İş Kanunu kendinden önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş kanunu tamamen yürürlükten kaldırılarak çıkarılmıştır. Bu kanun 128 maddeden oluşmakta olup 6 maddesi geçici madde kapsamındadır. Bu kanunun temel amacı işveren ile çalışan arasındaki şartları ve hakları düzenlemektedir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde açıkça düzenlenmiş olup bu maddede “Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir” açık bir şekilde kanunun amaç ve kapsamı tanımlanmıştır. Kanunun amacında belirtilen kavramlar işçi, işveren, iş sözleşmesi, iş ilişkisi gibi kavramlar açık bir şekilde ifade edilmiştir.

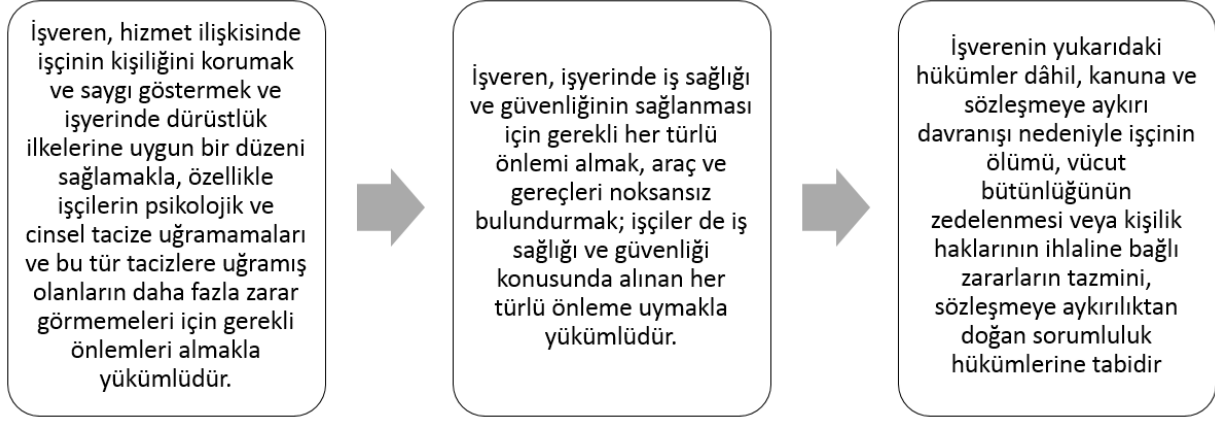
4857 sayılı İş Kanunu’nu daha önce aynı alanda çıkarılan kanunlardan ayıran en önemli odağı “ işçi sağlığı ve güvenliği” kavramına odaklanmayıp “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı üzerinden hareketle düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı tehlikelerinin önlenmesinin yanında ortaya çıkabilecek, çıkması muhtemel risklerin ön görülmesi ve bu risklerin tamamen ortadan kaldırılmasını veya negatif etkilerinin en aza indirilmesi gibi çalışmalarını kapsamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği kavramının belirtilen amaçları kapsayacak şekilde ele alınarak düzenlenmesine olanak tanımıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. ve 89. maddeler ve arası maddesi “iş sağlığı ve güvenliği” başlığı altında toplanmıştır. Bu başlıklar genel olarak;

- Madde 77. İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri
- Madde 78. İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri
- Madde 79. İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması
- Madde 80. İş sağlığı ve güvenliği kurulu
- Madde 81. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri
- Madde 82. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar
- Madde 83. İşçilerin hakları
- Madde 84. İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı
- Madde 85. Ağır ve tehlikeli işler
- Madde 86. Ağır ve tehlikeli işlerde rapor
- Madde 87. On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor
- Madde 88. Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik
- Madde 89. Çeşitli yönetmelikler

İfade edilen her bir başlık kanun 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan, çeşitli kanun ve yönetmeliklerle düzenlenen hükümleri içermektedir. ÇSGB tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki 77-89. maddelerine dayanılarak düzenlenmiştir.

2.5.4. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği

6098 sayılı borçlar kanununda işçinin kişiliğinin korunması bağlığı altında iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği ifade edilebilir. 6098 sayılı borçlar kanunun 417. Maddesi işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri açıkça ifade edilmiş ve tabloda sunulmuştur.



Şekil 2. 1. İş verenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri

6098 sayılı borçlar kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenin yükümlülükleri açıkça düzenlemiştir. İşverenin iş yerinde çalışanlarının kişiliğinin korunmasından, beden ve ruh sağlığına, kişisel haklarına, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü araç ve gereci noksansız sağlamakla yükümlendirilmiştir.

2.5.5. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği

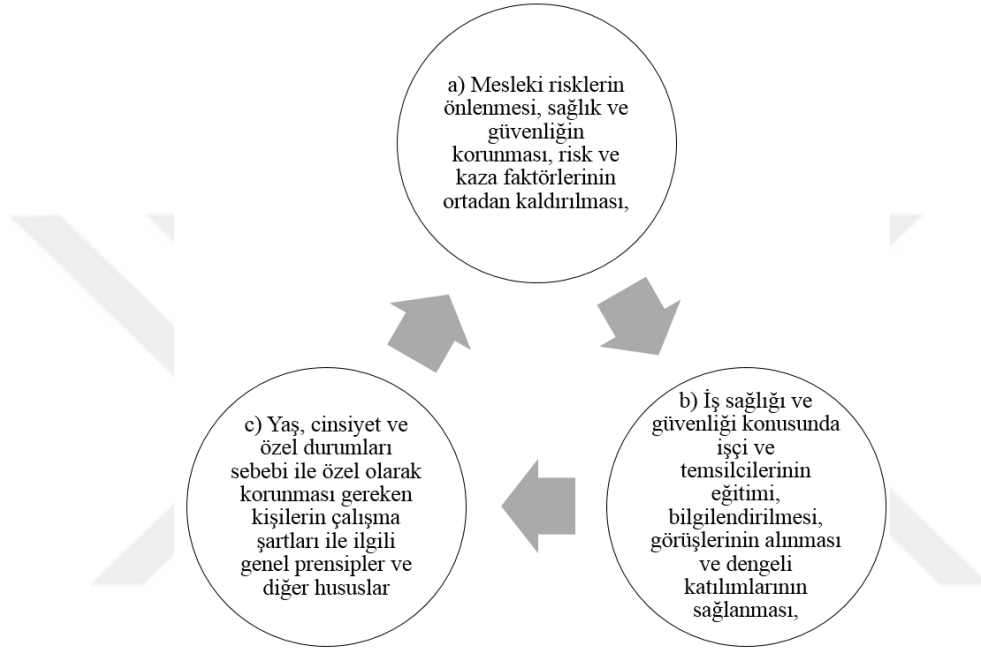
1930’lu yıllarda kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu kanunun 173. Maddesinden 180. Maddesine kadar işçilerin hıfzıssıhhası ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemeler işe göre genlerin ve çocukların çalıştırılma yaşı, çalıştırılması süresi, hamilelerle ilgili hükümlere yer vermiştir. Bununla birlikte işçilerin sağlığının korunması için tüzük çıkarılması gerekliliği (madde 179: “...mevaddı ihtiva eylemek üzere işçilerin sıhhatini korumak için İktisat ve Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekâletleri tarafından müşteken bir nizamname yapılı”), iş yeri hekimi bulundurma koşullarına da yer verilmiştir.

2.5.6. 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

2012 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu kaldırılarak yerine 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriğinde madde 33/3’te “Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” şeklinde yer almaktadır.

2.5.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

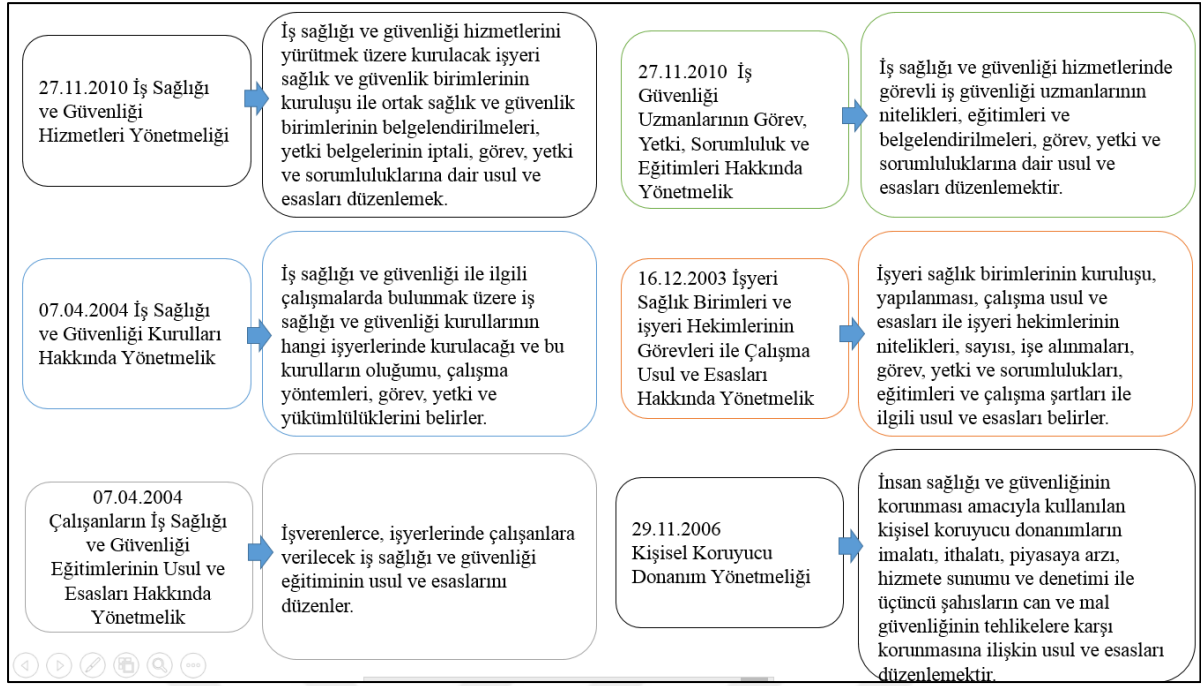
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 12.6.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmış olup işverenin iş yerlerinde sağlık, güvenlik gibi işçinin ve iş yerinin iyileştirilmesi ile ilgili önlemlerin belirlenmesi amacıyla çıkarılmıştır. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 1. Maddesinde “Bu Yönetmelik, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler” yönetmeliğin amacı açıkça tanımlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılması gerekenler şekilde ifade edilmiştir.



Şekil 2. 2. İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin amaçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ikinci bölümü ayrıntılı olarak işverenin yükümlülüklerini, üçüncü bölümde işçinin yükümlülüklerini düzenlemektedir. Dördüncü bölümde ise sağlık gözetimi, risk grupları, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi hükümleri yer almaktadır. Son bölümde ise ilgili Avrupa Birliği mevzuatına atıfta bulunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tüzüklerin bazıları aşağıda listelenmiştir.



Şekil 2. 3. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tüzükler

Şekilde ifade edilen yönetmelik ve tüzüklerden başka 2003 yılında çıkarılan Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, 2004 yılında çıkarılan ĞĖ Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 2008 yılında çıkarılan Tersane tekne imal ve çekek yerleri yönetmeliği çıkarılmış birçok alanda düzenlemeler yapılmıştır.

2.5.8. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Üretimin bir süreç olması ve bu süreçlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi başta insan faktörü olmak çalışan sağlığına ve diğer tehlikelere karşı koruma süreçlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi için çeşitli sistemlere ihtiyaç duyulmuştur. Bu sistemlerin başında ise iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi gelmektedir. Özkılıç (2005: 33), iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini “var olan durumun analizi yapılarak risklerin tespit edildiği, bu riskleri yok etmek için yönetmelik, mevzuat ve kanunlara bütünleşmiş programların oluşturulduğu ve uygulandığı, bütün çalışmaların belli bir sistematik içerisinde dökümanite edildiği ve ilgilenele duyurulduğu, bu yürütülmekte olan çalışmaların izlenip denetlendiği yönetim sistemleri” olarak tanımlamıştır. Bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim standardı olarak OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management System) karşımıza çıkmaktadır. OHSAS 18001 ile ilgili Sağlam (2009: 33) asıl amacın önleyici olmak olduğunu vurgulamıştır. OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmeleri ve performanslarını sürekli geliştirmeleri için iş sağlığını ve güvenliğini ele alarak sürekli iyileştirmeyi, her düzeydeki çalışanların tam katılımını amaçlamaktadır (Tiryaki, 2011: 61). OHSAS 18801’e göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, organizasyonun yönetim

sisteminin, faaliyet alanı ile ilgili İSG risklerini yönetmek için kullanılan parçasıdır (Özkılıç, 2005: 30). Özkılıç (2005: 34), OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin yararlarını şekilde aktarmıştır.

- Bu yönetim sistemi ile zararlar sonuçlanabilecek olası tehlikelerin önceden tespiti ve gerekli önlemlerin alınması sağlanır.
- Çalışanlar işyerinin olumsuz etkilerinden korunur, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmaları sağlanır.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş gücü ve iş günü kayıplarının en aza indirilmesi, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanmasıyla üretimin (ürün ve/veya hizmet) korunması sağlanır.
- Çalışanların memnuniyeti, müşteri memnuniyeti ve üretim maliyetlerinde azalma sağlanır.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının oldukça yüksek maliyetleri en aza indirilir.
- Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaların ortadan kaldırılması işletme güvenliği sağlanır.
- Resmi makamlar önünde, organizasyonun iş güvenliğine karşı duyarlı olduğu kanıtlanır ve yasal ceza riski azaltılır.
- OHSAS 18001, ISO 9001:2000 ve ISO 14001 ile uyumludur, mevcut kalite sistemi OHSAS 18001'i de içererek var olan alt yapı geliştirilir ve daha kapsamlı hale getirilir.
- İsteyen işyerleri, OHSAS 18001'e göre oluşturdukları yönetim sistemini belgelendirebilirler.
- Bu yönetim sistemi, işletmede çalışanların sağlığını dolayısı ile verimliliği ve üretimi de arttıran bir faktördür.

Şekil 2. 4. OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin yararlarını

Tüm bunlarla birlikte OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, genel olarak organizasyonların risk durumlarına göre çalışanların sağlığı, güvenliği, iş yeri güvenliği ve sağlığı, güvenlik ve sağlık ile ilgili diğer risklerin değerlendirilmesi, performansın geliştirilmesi, sürekli iyileştirme ile her düzeydeki çalışanların tam katılımını da amaçlamaktadır. Ayrıca bu sistem aracılığıyla İSG risklerinin belirlenmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerini asgari seviyeye indirdiği, yasal mevzuata uygun bir sistemde olacaklardır.

2.5.9. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

2006-2008 yılları arasında ulaşılması planlanan hedefler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülen çalışmalara ivme kazandırmak amacıyla Avrupa Birliği hedeflerini de dikkate alacak şekilde “ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika belgesi” hazırlanmıştır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kuruluş amacına uygun olarak aşağıda ifade edilen iş sağlığı ve güvenliği belgeleri hazırlanmıştır;

- 2006-2008 yıllarını kapsayan; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi
- 2009-2013 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi
- 2014-2018 III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile Eylem Planı

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Kapar (2012), ekonomik krizlerin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerini teorik olarak ele alıp araştırmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre ekonomik krizler çalışanların iyilik hali, ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde, kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu, kriz zamanlarında, kötü sağlık koşulları içeren eğreti

çalışmada, önemli bir artış olduğunu tespit etmiştir. Ergüt (2015)'ün teorik olarak hazırlamış olduğu çalışma ile çalışanlara ve işverenlere çift taraflı bir kontrol mekanizması kurulmasını sağlamak amacıyla, iş kazalarını ve meslek hastalıkları konusunda dikkatleri çekmek, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek, çalışanların çalıştıkları ortamda karşı karşıya bulundukları mesleki risklere karşı alınması gerekli iş sağlığı güvenliğinde önleyici uygulamaları gündeme getirmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada çıkarılan yasal düzenlemelerin uygulama konusunda aksaklıklarının olduğunu, önleyici uygulamaların yaygınlaşması için işyeri yönetim sistemi içerisinde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının da yer almasının sağlanması gerektiğini, bunun ise her sektöre o konuda eğitilmiş uzman yetiştirilmesi ve görevlendirilmesi ile sağlanabileceğini belirtmiştir. Ayrıca Ergüt (2015), eğitim sisteminin tüm kademelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dikkat çekici adımların atılması gerektiğini belirtmiştir. Çetin ve Gögöl (2015), Türkiye'deki iş kazaları ve işçi ölümlerinin ekonomik boyutunu deskriptif analize dayalı olarak araştırmışlardır. Türkiye'de ekonomik büyüme performansının yukarıda tutulmaya çalışılırken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin yeterli düzeyde olmadığını, rekabete dayalı sürdürülebilir bir büyüme için piyasa ekonomisinin hukuksal boyutunun hızla tesis edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Sevinç, Bozkurt ve Eroğlu Sevinç (2016)'ın çalışmalarında ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine dayalı yatırımları bir zorunluluk olmaktan çıkararak bir iş kültürü haline dönüştürmesinin ekonomik gelişmelerini desteklemesi açısından önemli bir gösterge olduğu sonucuna varmışlardır. Doğan, Yalçinkaya ve Balcı (2017)'nin Türkiye'de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi çalışmasında yöneticilerin ve teknik personelin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımın zorunlu tutulması olması, iş hayatında teknik hizmetler için personel yetiştiren mühendislik fakülteleri öğrencilerine iş sağlığı ve güvenliği kültürü üzerine iyi bir eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Şenel (2018), 2017 yılında İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Araştırma Hastanesi'nin farklı idari birimlerinde görev yapan 120 kişinin katılımı ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların görüş ve düşünceleri belirlemeye yönelik uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Şanlıbayrak (2018), branş ve teknik öğretmenlerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla 206 branş ve teknik öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulama ve teorik derslerin temel eğitimden başlamak üzere tüm müfredata eklenmesi gerektiğini, araştırma sonucunda branş ve teknik öğretmenler arasında yapılan araştırmada uygulama yönü daha güçlü olan teknik öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tutum ve davranışlarında branş öğretmenlere göre daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yar (2018)'ın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı üzerine etkilerini belirlemek için 50 kişinin katılımı ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının artırılması için eğitim ve diğer iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkililiğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturmakta tek başına yetersiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Farkındalık bireyin yaşadığı durumun bilincinde olarak, içinde bulunduğu duruma yargılayıcı olmayan bir şekilde yaklaşması olarak ifade edilebilir. Farkındalık “bilinç” ile ilişkilendirilen bir kavram olarak genellikle insanla ve özellikle de psikolojik anlamda gelişmiş, olgunlaşmış insanla özdeşleştirilmiştir (Yar, 2018: 6; Şahin ve Yeniçeri, 2015: 49). Çalışma hayatında farkındalık ise çalışılan iş yerinin ve çalışılan işin bilincinde olarak çevresinde gelişen olayları bilme, algılama ve duyumsama becerisi olarak tanımlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yönetime bağlılık, kadercilik/yazgıcılık, eğitim, bilgilendirilme, güvenlik, kendini güvende hissetme gibi faktörler altında toplanabilir. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili faktörlerden yönetime bağlılık faktörü çalışılan iş yeri yöneticilerine, örgüt kimliğine, örgüt değerlerine bağlılık olarak ifade edilebilir. Daft’a göre bağlılık, iş görenin, liderinin görüşlerini paylaşması ve verilen talimatları şevkle yerine getirmesi anlamına gelir (alıntılayan Daft, 1994: 479); (aktaran Ulutaş, 2011:597). Çalışılan iş yerlerine ve yönetime bağlılık düzeyi, ortaya çıkabilecek veya çıkması muhtemel iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların önlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geliştirilmesinde önemli hale gelebilmektedir. Çalışanın örgütsel ve yönetime bağlılığı, yönetimin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uymasına katkıda bulunmaktadır. Ulutaş (2011:598), üç tür bağlılık olduğunu belirtmiştir. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Bu bağlılıklardan ilki olan duygusal bağlılık çalışanların örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında karşımıza çıkan önemli bir bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık ile çalışanlar başta kendileri olmak üzere örgüt ile ilgili güvenlik ve sağlık konularına hassasiyet göstermekte ve iş sağlığı ve güvenliğini riske atacak faktörlerden uzak kalabilmektedirler. Devam bağlılığı; çalışanların meslekte geçen süresi, kıdemi ve örgütten yararlanımları gibi elde ettiği kazanımların, iş yerinden ayrılmanın maliyetinden yüksek ise kişi o örgüte bağlanır. Normatif bağlılık; bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000: 21-48).

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili faktörlerden yazgıcılık faktörü de hem çalışanları hem de örgütü doğrudan etkilemektedir. Çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir (ÇASEM, 2017: 35). Çalışanların yazgıcı düşüncelerinin ön plana çıkması, muhtemel iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının meşru görülmesine neden olarak, birçok sorunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Çalışan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri almadan, iş ile ilgili gerekli risk faktörlerini hesaba katmadan çalışması başta iş kazaları olmak üzere, meslek hastalıkları gibi birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili faktörlerden eğitim ve bilgilendirilme çalışanları doğrudan etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerle çalışanların bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması sağlanarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık düzeyleri artırılabilir. Çalışanın işe başlamadan, iş sağlığı ve güvenliği ile işyeri içerisindeki tehlikeler hakkında bilgiler alması, ilk aşamada iş kazasına maruz kalmasını önleyecektir (Yelboğa, 2010: 322). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitim ve bilgilendirilmelerinin sağlanması, hem farkındalık düzeyini arttıracak hem de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmasında veya en az seviyeye indirilmesinde koruyucu ve önleyici stratejileri etkin, verimli kılacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. Maddesinde işverenin yükümlülükleri başlığı altında düzenlenmiştir.

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

- a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
- b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
- c) (Değişik:RG-24/5/2018-30430) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını,
- ç) (Değişik:RG-24/5/2018-30430) Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini
- sağlar.

Şekil 2. 5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5/1. maddesi

Şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5/1. maddesinde şekilde ifade edildiği üzere işverenler İSG ile ilgili programların hazırlanmasından uygulanma aşamasına kadar çalışma yapması yasal zorunluluk haline dönüştürülmüştür.

2) (Değişik:RG-24/5/2018-30430) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde yer alan geçici iş ilişkisinde;

- Geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir.

Şekil 2. 6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5/2. maddesi

Şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5/2. maddesinde ise geçici iş ilişkisinde de çalışanların işverenler tarafından İSG ile riskler konusunda bilgilendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

(3) (Değişik:RG-24/5/2018-30430) İş Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde;

- Her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.

Şekil 2. 7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/3. maddesi

Şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/3. maddesinde ise her işverenin kendi çalışanlarını İSG eğitimleri vermesinden sorumlu olduğu ve bu sorumluluğun alt işverenin çalışanlarının da bilgilendirilmesi gerektiği ve asıl işverenin işyeri risklerine ilişkin bilgi vermesi de zorunluluk haline getirilmiştir.

(4) İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde;

- Yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.

Şekil 2. 8. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/4. maddesi

Şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 5/3. maddesinde işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde başka iş yerinden gelen ve iş yeri hakkında riskler konusunda yeterli eğitimi almayan kişilerin işe başlamayacağı yasal güvenceye bağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili faktörlerden güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü de çalışanlar üzerinde etkili olabilmektedir. İşletmeler bu ortamda hem işgörenlerin hem de işletmenin güvenliğini tehlikeye atacak her sistemin risklerini değerlendirmek zorundadır (Ergüt, 2015: 21). Sistemin risklerinin belirlenmesi ve bu riskler çerçevesinde planlamalar yapılması hem çalışan hem de çalışılan yer güvenliğinin sağlanmasına olanak tanımaktadır. Okan (1991: 9) iş yerlerinde iş yerlerinde alınacak olası tedbirler sayesinde, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı kaynaklanacak makine arızaları, devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmenin güvenliğini tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından, olası iş kazalarından ve sağlık risklerinden işletme güvenliği sağlanmış olacaktır. Çalışanların kendini güvende hissetmesi de hem iş yerine olan bağlılığının hem de iş performansını etkilemektedir. Farkındalık ile ilgili yapılan çalışmalarda farkındalığın bilişsel esneklik ve dikkati geliştirerek performansa katkıda bulunduğu görülmüştür (Yar, 2018: 6). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 16. Maddesinde “çalışanların bilgilendirilmesi” ve aynı kanunun 17. Maddesinde çalışanların güvenliği ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmada karayollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda farkındalık düzeylerinin belirlenmesini amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren, örneklem yöntemi, araştırma verilerini toplanma araçları ve veri toplama süreci ile verilerin hangi istatistiksel yöntemlerle gerçekleştirildiğine ilişkin bilgiler açılanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Çalışma birden çok değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla “İlişkisel tarama modelinde” gerçekleştirilen bir araştırmadır. Tarama modelleri genel olarak geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan çalışmalar olarak ele alınmaktadır. Tarama modelinde önemli olan, var olan durumu değiştirmeden, alandan bir kesit sunmayı amaçlamaktadır. Karasar (1991), ilişkisel tarama modellerini “iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma” olarak tanımlamıştır.

Bu çalışmada tarama modelinde genellikle kullanılan tekniklerden biri olan anket (survey) tekniği kullanılmıştır. Araştırma modeli karayollarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda farkındalık düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma, var olan durumu incelediğinden betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılan bir çalışmadır. Bu çalışmada bağımlı değişkenler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, görev türü, meslekte geçen süre, hizmetiçi eğitim, çalışma şekli, iş kazası geçirip geçirmeme, iş kazasına sebep olan faktörler, tatbikat sayısı, yaptırımlar yer almaktadır. Bağımlı değişkenler ise 23 sorudan oluşmakta olup iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerine ilişkin bilgilerden oluşmaktadır.



Şekil 3. 1. Araştırma modeli

Araştırma modelinde ele alınan değişkenlerin güvenlik, kendini güvende hissetme, hizmetiçi eğitim, bilgilendirilme, yönetime bağlılığın birbiri ile ilişkisel bir yapı içerisinde olduğu literatür tarafından desteklenmektedir. Araştırmada değişkenlerin yönetime bağlılık, yazgıcılık, güvenlik ve kendini güvende hissetme, eğitim ve bilgilendirilme ile etkileşeceği varsayılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Örneklem Yöntemi

Diyarbakır ili Karayolları Genel Müdürlüğü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini Diyarbakır ili Karayolları Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma 01.04.2019-31.04.2019 tarihleri arasında 248 kişinin gönüllülük ve isteklilik esasına dayanarak katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan anketi yarıda bırakan olmamıştır.

3.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulamasına başlamadan önce gönüllülük, çalışmaya katılımdaki isteklilik göz önünde bulundurularak, herhangi bir şekilde katılımcıyı doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanmasına, kimliğinin belirlenmesine yönelik bilgileri gizli kalınacağı belirterek araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümünde katılımcılara ilişkin demografik özellikler ve çalışma ile ilgili verileri içeren 16 soruya yer verilmiştir. Demografik özellikler ve çalışma ile ilgili verileri, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, görev türü, meslekte geçen süre, hizmetiçi eğitim, çalışma şekli, iş kazası geçirip geçirmeme, iş kazasına sebep olan faktörler, tatbikat sayısı, yaptırımlar gibi temel soruları kapsamaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise 23 sorudan oluşmakta olup bu sorular, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili sorulardır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili sorular beşli Likert “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 3. 1. Anket puan değeri, alt-sınır

Soru sayısı	Puan Değeri	Alt sınır-Üst sınır	Seçenekler	Sonuç
23	1	1-1,80	Kesinlikle katılmıyorum	Çok alt düzey
	2	1,81-2,6	Katılmıyorum	Alt düzey
	3	2,61-3,4	Kararsızım	Orta düzey
	4	3,41-4,2	Katılıyorum	Üst düzey
	5	4,21-5	Kesinlikle katılıyorum	Çok üst düzey

Anket soruları analiz edilirken ortalamaların yer aldığı aralığa göre sonuçlar belirlenmiş olup buna göre 1-1,81 aralığı “çok alt düzey”, 1,81-2,60 aralığı “alt düzey”, 2,61-3,40 aralığı “orta düzey”, 3,41-4,20 aralığı “üst düzey” ve 4,21-5 aralığı ise “çok üst düzey” olarak hesaplanmıştır.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri toplandıktan sonra SPSS 23 paket programı aracılığıyla veri girişi bağımlı ve bağımsız değişkenleri içerecek şekilde programa girilmiş ve analizler yapılmıştır. Anket kullanılarak toplanan verilerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, görev türü, meslekte geçen süre, hizmetiçi eğitim, çalışma şekli, iş kazası geçirip geçirmeme, iş kazasına sebep olan faktörler, tatbikat sayısı, yaptırımlar gibi temel sorular betimsel istatistiksel yöntemlerle analiz

edilmiştir. Betimsel istatistiksel yöntemlerden yüzde, frekans, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan 23 sorudan oluşan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili sorular ilk olarak iç güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri 0,81 olarak hesaplanmış olup oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Araştırmada genel olarak; frekans, ortalama, standart sapma, varyans, Anova testi, T testi, Tukey testi, Ki-kare testi, faktör ve korelasyon analizi gibi testler kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmada, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik Diyarbakır Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışanlara uygulanmış olup aşağıda ifade edilen araştırma sorularına cevap aranmıştır

Araştırma soruları:

- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaların tarihsel süreç içerisinde seyri ve Türkiye'de gelişimi nasıl olmuştur?
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yasal arka planındaki düzenlemeler nelerdir?
- İş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesi, genel amaçları ve önemlilik düzeyi nasıl değerlendirilebilir?
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili eğitimler, çalışanlar üzerinde ne tür etkiler oluşturmaktadır?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri katılımcılar üzerinde farkındalık oluşturmakta mıdır?
- Katılımcılar çalışmış oldukları kurumda iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında hissetmekte midir?
- Katılımcıların çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi midir?
- Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uymadıkları zaman karşılaştıkları cezai yaptırımlar var mıdır varsa nelerdir?

Araştırma soruları aşağıda ifade edilen değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler bağlamında oluşturulacak ve analiz edilmiştir.

- Çalışanların yaşları, medeni durum, çalışılan yıl, alınan eğitim sayısı, öğrenim durumu ile çalışılan bölüme ait risklerin farkında olmaları arasındaki ilişki,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış olması ile çalışılan bölümde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların bilmeleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

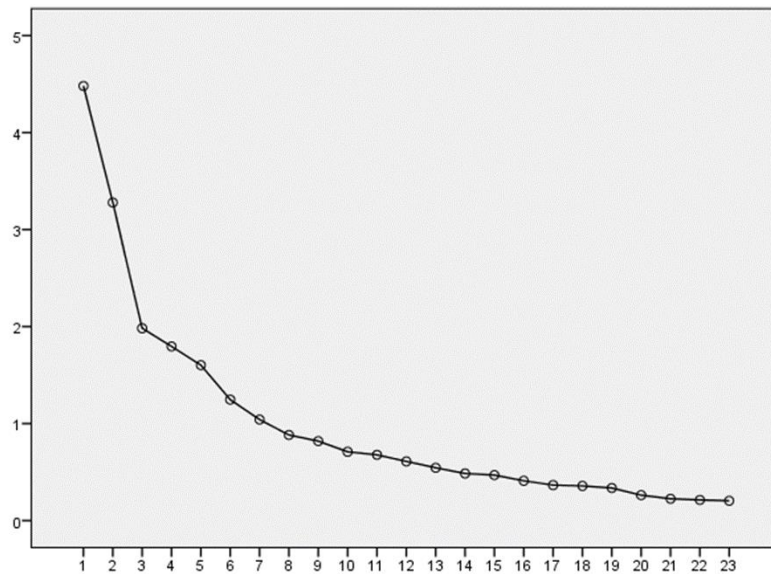
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Elde edilen veriler veri toplama araçlarından elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
- Çalışma grubu Diyarbakır Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışanlarla sınırlıdır.
- Yöntem açısından nicel araştırma veri yöntemiyle sınırlıdır.
- Çalışmada anket yöntemi kullanılması, anketin yapıldığı zaman aralığı ile sınırlanacaktır.
- Çalışanların çalışmaya katılmak istememeleri, örneklem hacminin düşük seviyelerde kalmasına neden olabilir. Bu durum ise ana kütleyi temsil eden örneklem hacmine ulaşmayı engelleyebilir.
- Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar oluşturulacak olan anket soruları ile sınırlanacaktır.
- Anket uygulamada katılımcılara erişim sınırlılıkları, anket uygulama maliyeti çalışmayı sınırlandırabilir

3.7. Araştırmanın Ölçek Geçerliliği

Araştırmada veriler anket sorularına verilen yanıtlardan elde edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması yaklaşık 3 aylık çalışma sonucunda elde edilmiştir. Araştırmaya yönelik verilerin elde edilmesinden sonra, verilerin işlenmesi aşamasına geçilmiştir. Veriler işlendikten sonra faktör analizi (FA) uygulanmış ve IBM SPSS Statistics 24 programı kullanılarak T-testi ve Anova Testi uygulaması yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anket ile örneklem arasındaki ilişki çerçevesinde Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO) 0,719 ve açıklanan varyans %50,16 olarak bulunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili 23 sorudan anket sorularının yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla Diyarbakır Karayolları'nda işçi olarak çalışanlara anket çalışması uygulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili soruların faktör sayısını belirlemek amacıyla kullanılan “scree” sinama grafiği/özdeğer faktör grafiği aşağıda verilmiştir.



Şekil 3. 9. Özdeğer faktör grafiği

Özdeğer-Faktör şeklinde, grafik eğrisinin hızlı bir düşüş gösterdiği nokta 4. faktörden itibaren başladığı ifade edilebilir. Buradan hareketle ölçekteki faktör sayısının 4 ile sınırlandırılabilceği ifade edilebilir. Ölçekte bütün maddelerin aynı özelliği ölçmesi gerekmektedir. Pilot çalışmada 1. faktör toplam varyansın %19,5'ini, ikinci faktör toplam varyansın %33,74'ünü, üçüncü faktör toplam varyansın %46,36'sını dördüncü faktör toplam varyansın %50,17'sini açıklamaktadır. Faktör analizi keşfedici bir istatistik analiz türlerin biridir. Bu analiz türü çok sayıda değişkenleri kavramsal olarak birbiri ile ilişkilendirerek, az sayıda faktörlere indirmeyi amaçlamaktadır. Bir veri setinde bulunan veriler, faktör analizi aracılığıyla çeşitli faktörlere indirgenerek, çok sayıda değişkenler az sayıda faktörlerle ifade edilebilecek hale dönüştürülmektedir.



4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık soruları analiz edilmiş olup çeşitli değişkenler bağlamında analiz edilmiştir.

4.1. Demografik Özellikler ve Çalışma İle İlgili Bulgular

Bu bölümde katılımcıların yaş grupları, eğitim düzeyleri, mesleki deneyim, yapılan iş ile ilgili eğitim, çalışma şekli ve mesaiye kalma durumu, iş memnuniyeti, iş kazası nedenleri, iş kazası geçirip geçirmediği, iş sağlığı ve güvenliği departmanı ve iş sağlığı güvenliği kurallarına uyulmadığında karşılaşılan sorunlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 1. Yaş grupları ve eğitim düzeyi

		n	%
Yaş grupları	18-25 yaş	15	6,0
	26-35 yaş	78	31,5
	36-45 yaş	86	34,7
	46-55 yaş	41	16,5
	55 yaş üstü	28	11,3
	Toplam	248	100,0
Eğitim düzeyi	Okuryazar değil	20	8,1
	Okuryazar	18	7,3
	İlkokul	46	18,5
	Ortaokul	41	16,5
	Lise	90	36,3
	Lisans	30	12,1
	Yüksek lisans ve doktora	3	1,2
	Toplam	248	100,0

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre incelendiğinde %6'sı 18-25 yaş, %31,5'i 26-35 yaş, %34,7'si 36-45 yaş, %16,5'i 46-55 yaş ve %11,3'ü ise 55 yaş üstüdür. Genel olarak yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde ise %72,2'si 18-45 yaş aralığında %27,8'i ise 46 yaş ve üstü yaş grubundadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise %8,1'i okuryazar değil, %7,3'ü okuryazar, %18,5'i ilkokul, %16,5'i ortaokul, %36,3'ü lise, %12,1'i lisans ve %1,2'si ise yüksek lisans veya doktora mezunudur.

Tablo 4. 2. Meslekte geçen süre

		n	%
Meslekte geçen süre	1 yıldan az	39	15,7
	1-5 yıl	38	15,3
	6-10 yıl	49	19,8
	11-15 yıl	60	24,2
	16 yıl ve üstü	62	25,0
	Toplam	248	100,0

Katılımcıların iş yerinde çalıştıkları süreler incelendiğinde %15,7'si 1 yıldan az, %15,3'ü 1-5 yıl, %19,8'i 6-10 yıl, %24,2'si 11-15 yıl ve %25'i ise 16 yıl ve üstü karayollarında çalışmıştır.

Tablo 4. 3. Çalışılan iş ile ilgili genel bilgiler

		n	%
Hizmetiçi eğitim	evet	180	72,6
	hayır	68	27,4
	Toplam	248	100,0
Çalışma şekli	tam zamanlı	244	98,4
	vardiyalı	4	1,6
	Toplam	248	100,0
Mesaiye kalma durumu	evet	184	74,2
	hayır	64	25,8
	Toplam	248	100,0
Çalışma hayatınız boyunca iş kazası geçirdiniz mi	evet	21	8,5
	hayır	227	91,5
	Toplam	248	100,0
Bu iş yerinde iş kazası geçirdiniz mi?	evet	20	8,1
	hayır	228	91,9
	Toplam	248	100,0
İSG ile ilgili bir departman var mı?	evet	168	67,7
	hayır	80	32,3
	Toplam	248	100,0
İSG ne uymanızda yaptırım var mı?	evet	20	8,1
	hayır	228	91,9
	Toplam	248	100,0

Katılımcılara işe başlamadan önce ve sonrasında hizmet içi eğitime katılıp katılmadıkları sorulduğunda katılımcıların %72,6'sı evet ve %27,4'ü hayır yanıtını vermişlerdir. Katılımcılar çalışma şekli ile ilgili soruda, %98,4'ü tam zamanlı ve %1,6'sı ise vardiyalı çalışmaktadır. Katılımcıların mesaiye kalma durumu ile ilgili soruya %74,2'si evet ve %25,8'i hayır yanıtını vermişlerdir. Katılımcılara çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediikleri sorulduğunda %8,5'i evet, %91,5'i ise hayır yanıtını vermişlerdir. Katılımcılara şuan ki iş yerinde iş kazası geçirip geçirmediikleri sorulduğunda %8,1'i evet, %91,9'u ise hayır yanıtını vermişlerdir. Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymadığınızda herhangi bir yaptırıma maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda %8,1'i evet, %91,9'u ise hayır yanıtını vermişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uyulmadığında herhangi bir yaptırım ile karşı karşıya kalanların iş kazası geçirenler olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir departman olup olmadığını bilip bilmedikleri sorulduğunda %67,7'si evet, %32,3'ü hayır yanıtını vermişlerdir.

Tablo 4. 4. İş yerinden memnuniyet düzeyi

Bu iş yerinde çalışmaktan memnun musunuz?	n	%
kesinlikle katılıyorum	66	26,6
katılıyorum	113	45,6
kararsızım	24	9,7
katılmıyorum	26	10,5
kesinlikle katılmıyorum	19	7,7
Toplam	248	100,0

Katılımcılara bu iş yerinde çalışmaktan memnun olup olmadıkları sorulduğunda %26,6'sı çok memnun, %45,6'sı memnun, %9,7'si kararsız, %10,5'i memnun değil ve %7,7'si ise hiç memnun olmadığını belirtmiştir. genel olarak katılımcıların %72,2'sinin çok memnun ve memnun olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. 5. İş kazası nedenleri

İş kazasının nedenleri	n	%
İşçinin güvenli olmayan davranışı	47	19,0
İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	116	46,8
İşçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı	85	34,3
Toplam	248	100,0

Katılımcılara iş kazasının nedenleri sorulduğunda %19'u işçinin güvenli olmayan davranışı, %46,8'i iş güvenliği olmayan çalışma ortamı, %34,3'ü işçinin güvenli olmayan davranışı ve güvenli olmayan çalışma ortamı yanıtını vermişlerdir.

Tablo 4. 6. İş kazası nedenleri Ki-kare testi

	A*	B*	A*+B*	toplam	Ki kare testi		
					x ²	sd	p
İş kazası nedeni	2	7	12	21	5,463	2	,065
	45	109	73	227			
	47	116	85	248			

A* işçinin güvenli olmayan davranışı

B* iş güvenliği olmayan çalışma ortamı

Tabloda katılımcıların daha önce iş kazası geçirenler ile iş kazası geçirmeyenlerin iş kazası nedenlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Buna göre daha önce iş kazası geçirenlerin %10 (2 kişi) işçinin güvenli olmayan davranışı, %33 (7 kişi) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı ve % 57 (12 kişi) işçinin güvenli olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı yanıtını vermişlerdir. Katılımcılardan daha önce iş kazası geçirmeyenlerden %20 (45 kişi) işçinin güvenli olmayan davranışı, %48 (109 kişi) iş güvenliği olmayan çalışma ortamı ve %32 (73 kişi) işçinin güvenli

olmayan davranışı ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı yanıtını vermişlerdir. Tabloda iş kazası nedenleri ile ilgili, katılımcıların daha önce iş kazası geçirip geçirmemelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) testi sonucunda değişkenler arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,463$; $p>.05$).

Tablo 4. 7. İş yerinde düzenlenen tatbikat sayısı

İşyerinde tatbikatlara katılım	n	%
Hayır	90	36,3
1 kere katıldım	113	45,6
2 kere katıldım	27	10,9
3 kere katıldım	12	4,8
4 kere katıldım	1	,4
5 ve üzeri katıldım	5	2,0
Toplam	248	100,0

Katılımcılara şu anki çalışmış oldukları iş yerinde herhangi bir tatbikata katılıp katılmadıkları, katıldı iseler kaç kere katıldıklarına ilişkin soruda %36,3'ü katılmadıklarını, %45,6'sı 1 kere, %10,9'u 2 kere ve %5,2'si ise 3 ve üzeri katıldığı yanıtını vermişlerdir.

4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Düzeyleri Soruları İle İlgili Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığını belirlemek üzere oluşturulan sorulara verilen yanıtların frekans, ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş ve işlemlerin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.8'de sunulmuştur.

Tablo 4. 8. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-1

Soru 1	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir.	kesinlikle katılıyorum	109	44,0	2,12	1,26
	katılıyorum	63	25,4		
	kararsızım	23	9,3		
	katılmıyorum	42	16,9		
	kesinlikle katılmıyorum	11	4,4		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiğini düşünenler %69,4 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), her zaman yerine getirilmediğini düşünenler %21,3 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %9,3'tür. Genel olarak katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiği yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,12$ $\sigma=1,26$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenli ile ilgili iş ve işlemler “üst düzeyde” yerine getirilmekte olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada katılımcıları iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan işlemlerin etkisine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4,9’da sunulmuştur.

Tablo 4. 9. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-2

Soru 2	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan işlemler beni olumlu etkiler.	kesinlikle katılıyorum	125	50,4	1,71	0,95
	katılıyorum	94	37,9		
	kararsızım	13	5,2		
	katılmıyorum	7	2,8		
	kesinlikle katılmıyorum	9	3,6		
	Toplam	248	100,0		

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların çalışanları olumlu etkilediğini düşünenler %88,3 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), olumlu etkilemediğini düşünenler %6,4 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %5,2’dir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların çalışanları olumlu etkilediği yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=1,71$ $\sigma=0,95$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların çalışanları “çok üst düzeyde” etkilediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yüksek önem taşıyıp taşımadığına ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4. 10. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-3

Soru 3	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	kesinlikle katılıyorum	88	35,5	1,93	0,96
	katılıyorum	111	44,8		
	kararsızım	35	14,1		
	katılmıyorum	4	1,6		
	kesinlikle katılmıyorum	10	4,0		
	Toplam	248	100,0		

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yüksek önem taşıdığını düşünenler %80,3 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), yüksek önem taşımadığını düşünenler %6,4 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %5,6’dır. Genel olarak iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yüksek önem taşıdığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=1,93$ $\sigma=0,96$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi “çok üst düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yeri yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alıp almadığına ilişkin cevaplar ve frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4. 11. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-4

Soru 4	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır.	kesinlikle katılıyorum	69	27,8	2,08	0,96
	katılıyorum	124	50,0		
	kararsızım	27	10,9		
	katılmıyorum	20	8,1		
	kesinlikle katılmıyorum	8	3,2		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yeri yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri aldığını düşünenler %77,8 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), gerekli önlemleri almadığını düşünenler %11,3 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %10,9'dur. Genel olarak çalışılan iş yeri yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri aldığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,08$ $\sigma=0,96$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yeri yönetiminin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alma düzeyi “üst düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışanların iş yerinde risk almaktan kaçınıp kaçınmamaya ilişkin cevaplar ve frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4. 12. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-5

Soru 5	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İşimde risk almaktan kaçınıyorum.	kesinlikle katılıyorum	34	13,7	3,21	1,33
	katılıyorum	55	22,2		
	kararsızım	26	10,5		
	katılmıyorum	90	36,3		
	kesinlikle katılmıyorum	43	17,3		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışanların iş yerinde risk almaktan kaçınanlar %35,9 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş yerinde risk almaktan kaçınmayanlar %53,6 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %10,5’tir. Genel olarak çalışanların iş yerinde risk almaktan kaçınmayanların cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,08$ $\sigma=0,96$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışanların iş yerinde risk almaktan kaçınmama düzeyi “orta düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş kazalarının iş yerinde işin bir parçası olarak hoş görülüp görülmediğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.13’te sunulmuştur.

Tablo 4. 13. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-6

Soru 6	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülemez.	kesinlikle katılıyorum	89	35,9	2,34	1,33
	katılıyorum	68	27,4		
	kararsızım	25	10,1		
	katılmıyorum	48	19,4		
	kesinlikle katılmıyorum	18	7,3		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan iş kazalarının iş yerinde işin bir parçası olarak hoş görülmediğini düşünenler %63,3 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş kazalarının iş yerinde işin bir parçası olarak hoş görüldüğünü düşünenler %26,7 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %10,1'dir. Genel olarak iş kazalarının iş yerinde işin bir parçası olarak hoş görülmeceği yönündeki cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,34$ $\sigma=1,33$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş kazalarının iş yerinde işin bir parçası olarak hoş görülmeceği yönündeki cevapların “üst düzeyde” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşıyıp taşımadığına ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4. 14. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-7

Soru 7	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	kesinlikle katılıyorum	139	56,0	1,70	0,98
	katılıyorum	70	28,2		
	kararsızım	16	6,5		
	katılmıyorum	20	8,1		
	kesinlikle katılmıyorum	3	1,2		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşıdığını düşünenler %84,2 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşıdığını düşünmeyenler %9,3 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %6,5'tir. Genel olarak iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşıdığını düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=1,70$ $\sigma=0,98$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşıma düzeyi “çok üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş yerinde iş kazalarının engellenip engellenmeyeceğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4. 15. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-8

Soru 8	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Ne yaparsam	kesinlikle katılıyorum	53	21,4		
yapayım kazaların	katılıyorum	50	20,2		
gerçekleşmesini	kararsızım	28	11,3	3,10	1,51
engelleyemem.	katılmıyorum	53	21,4		
	kesinlikle katılmıyorum	64	25,8		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan “iş yerinde ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem” cevabını verenler %41,6 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş yerinde iş kazalarının önlenebileceğini düşünenler %47,2 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %11,3’tür. Genel olarak iş yerinde ne yapılırsa yapılsın iş kazalarını önlenmeyeceğini düşünmeyenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,10$ $\sigma=1,51$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş yerinde iş kazalarının gerçekleşmesinin önlenebileceğini düşünenlerin vermiş olduğu yanıtların düzeyi “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirip bildirmemeye ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4. 16. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-9

Soru 9	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve	kesinlikle katılıyorum	41	16,5		
güvenliği ile ilgili	katılıyorum	60	24,2		
ortaya çıkan veya	kararsızım	19	7,7	3,20	1,47
çıkması muhtemel	katılmıyorum	63	25,4		
olayları yönetime	kesinlikle katılmıyorum	65	26,2		
bildirmem.	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem cevabını verenler %40,7 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirenler %51,7 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %7,7’dir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,30$ $\sigma=1,47$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirme düzeyi “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışanların iş yerinde güvenli çalışmasının şart olup olmadığına ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4. 17. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-10

Soru 10	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İşimi yaparken	kesinlikle katılıyorum	156	62,9		
güvenli çalışmam	katılıyorum	62	25,0		
şarttır.	kararsızım	13	5,2	1,58	0,96
	katılmıyorum	10	4,0		
	kesinlikle katılmıyorum	7	2,8		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışanların iş yerinde güvenli çalışmasının şart olduğunu düşünenler %87,9 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışanların iş yerinde güvenli çalışmasının şart olmadığını düşünenler %6,8 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %5,2’dir. Genel olarak çalışanların iş yerinde güvenli çalışmasının şart olduğunu düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=1,58$ $\sigma=0,96$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışanların iş yerinde güvenli çalışmasının şart olduğu “çok üst düzey” ortaya çıkmıştır.

Araştırmada yönetimin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman çalışanlarla paylaşıp paylaşmadığına ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4. 18. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-11

Soru 11	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Yönetim iş sağlığı	kesinlikle katılıyorum	60	24,2		
ve güvenliği ile	katılıyorum	108	43,5		
ilgili bilgileri her	kararsızım	31	12,5	2,39	1,26
zaman benimle	katılmıyorum	19	7,7		
paylaşır.	kesinlikle katılmıyorum	30	12,1		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan yönetimin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman çalışanlarla paylaştığını düşünenler %67,7 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman çalışanlarla paylaşmadığını düşünenler %19,8 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %12,5’tir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman çalışanlarla paylaştığını düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,39$ $\sigma=1,26$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman çalışanlarla paylaştığı “üst düzey” ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde çalışanların kendini güvende hissedip hissetmediğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.19’da sunulmuştur.

Tablo 4. 19. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-12

Soru 12	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Çalıştığım iş yerinde kendimi güvende hissediyorum.	kesinlikle katılıyorum	58	23,4	2,34	1,14
	katılıyorum	108	43,5		
	kararsızım	34	13,7		
	katılmıyorum	34	13,7		
	kesinlikle katılmıyorum	14	5,6		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde çalışanların kendini güvende hissedenler %66,9 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde çalışanların kendini güvende hissetmeyenler %19,3 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %13,7’dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde çalışanların kendini güvende hissedenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,34$ $\sigma=1,14$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde çalışanların kendini güvende hissetme düzeyi “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.20’de sunulmuştur.

Tablo 4. 20. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-13

Soru 13	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam.	kesinlikle katılıyorum	19	7,7	3,57	0,74
	katılıyorum	37	14,9		
	kararsızım	21	8,5		
	katılmıyorum	125	50,4		
	kesinlikle katılmıyorum	46	18,5		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hiç bir şey yapmayanlar %22,6 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir şey yapabileceklerini düşünenler %68,9 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %8,5’tir. Genel olarak çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir şey yapabileceklerini düşünenler ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,57$ $\sigma=0,74$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir şeyler yapılabileceği düşüncesi “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlere ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4. 21. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-14

Soru 14	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünüyorum.	kesinlikle katılıyorum	60	24,2	2,28	1,14
	katılıyorum	114	46,0		
	kararsızım	38	15,3		
	katılmıyorum	16	6,5		
	kesinlikle katılmıyorum	20	8,1		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünenler %70,2 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünmeyenler %14,9 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %15,3’tür. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünenler ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,28$ $\sigma=1,14$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşüncesi “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynadığına ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4. 22. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-15

Soru 15	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar.	kesinlikle katılıyorum	76	30,6	1,95	0,89
	katılıyorum	129	52,0		
	kararsızım	28	11,3		
	katılmıyorum	8	3,2		
	kesinlikle katılmıyorum	7	2,8		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynadığını düşünenler %82,6 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynadığını düşünmeyenler %6 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %11,3’tür. Genel olarak çalışılan iş yerinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynadığını düşünenler ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,28$ $\sigma=1,14$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynadığı düşüncesi “üst düzey” olduğu ancak “çok üst düzey” seviyesine de yakın ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat edip etmemeye ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.23'te sunulmuştur.

Tablo 4. 23. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-16

Soru 16	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Çalışma arkadaşlarımdan güvenliğine dikkat ederim.	kesinlikle katılıyorum	109	44,0	1,76	0,84
	katılıyorum	104	41,9		
	kararsızım	21	8,5		
	katılmıyorum	13	5,2		
	kesinlikle katılmıyorum	1	,4		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat edenler %81,9 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etmeyenler %5,6 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %8,5'tir. Genel olarak çalışılan iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat edenler ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=1,76$ $\sigma=0,84$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme “çok üst düzey” seviyesinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerinin yeterliliğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.24'te sunulmuştur.

Tablo 4. 24. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-17

Soru 17	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	kesinlikle katılıyorum	22	8,9	3,61	1,34
	katılıyorum	44	17,7		
	kararsızım	25	10,1		
	katılmıyorum	73	29,4		
	kesinlikle katılmıyorum	84	33,9		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerinin yeterli olmadığını düşünenler %26,6 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünenler % 63,3 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %10,1'dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerinin yeterli olduğu yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,61$ $\sigma=1,34$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerinin yeterli olmadığını düşünenler “alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirilmeye ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.25'te sunulmuştur.

Tablo 4. 25. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-18

Soru 18	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	kesinlikle katılıyorum	58	23,4	2,43	1,24
	katılıyorum	101	40,7		
	kararsızım	40	16,1		
	katılmıyorum	22	8,9		
	kesinlikle katılmıyorum	27	10,9		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirildiğini düşünenler %64,1 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirilmediğini düşünenler % 19,8 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %16,1'dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirildiği yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,43$ $\sigma=1,24$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirildiğini düşünenler “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde güvenli bir şekilde çalışmanın şart olup olmadığını ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.25'te sunulmuştur.

Tablo 4. 26. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-19

Soru 19	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir.	kesinlikle katılıyorum	10	4,0	3,91	1,14
	katılıyorum	29	11,7		
	kararsızım	25	10,1		
	katılmıyorum	91	36,7		
	kesinlikle katılmıyorum	93	37,5		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde güvenli bir şekilde çalışmanın şart olmadığını düşünenler %15,7 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde güvenli bir şekilde çalışmanın şart olduğunu düşünenler % 74,2 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %10,1'dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde güvenli bir şekilde çalışmanın şart olduğunu düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,91$ $\sigma=1,14$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde güvenli bir şekilde çalışmanın şart olmadığını düşünenler “alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.27’de sunulmuştur.

Tablo 4. 27. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-20

Soru 20	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir.	kesinlikle katılıyorum	32	12,9	3,04	1,16
	katılıyorum	48	19,4		
	kararsızım	62	25,0		
	katılmıyorum	89	35,9		
	kesinlikle katılmıyorum	17	6,9		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiğini düşünenler %32,3 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin yerine getirilmediğini düşünenler % 42,8 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %25’tir. Genel olarak çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin yerine getirilmediğin düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,04$ $\sigma=1,16$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin yerine getirilmediğini düşünenler “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitime ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.28’de sunulmuştur.

Tablo 4. 28. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-21

Soru 21	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
İş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir.	kesinlikle katılıyorum	48	19,4	2,47	1,20
	katılıyorum	108	43,5		
	kararsızım	45	18,1		
	katılmıyorum	21	8,5		
	kesinlikle katılmıyorum	26	10,5		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verildiğini düşünenler %62,9 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verildiğini düşünenler % 19 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %18,1’dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verildiğini düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,04$ $\sigma=1,16$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verildiğini düşünenlerin ağırlığının “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olmaya ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.29’da sunulmuştur.

Tablo 4. 29. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-22

Soru 22	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.	kesinlikle katılıyorum	55	22,2	2,21	1,09
	katılıyorum	137	55,2		
	kararsızım	21	8,5		
	katılmıyorum	17	6,9		
	kesinlikle katılmıyorum	18	7,3		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olduğunu düşünenler %77,4 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olmadığını düşünenler % 14,2 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %8,5’tir. Genel olarak çalışılan iş yerinde çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olduğunu düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=2,21$ $\sigma=1,09$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olduğunu düşünenlerin ağırlığının “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında olup olmama durumuna ilişkin cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 4.30’da sunulmuştur.

Tablo 4. 30. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı-23

Soru 23	Cevap seçenekleri	n	%	Ort.	s.s
Çalışmış olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altındayım.	kesinlikle katılıyorum	28	11,3	3,38	1,26
	katılıyorum	41	16,5		
	kararsızım	29	11,7		
	katılmıyorum	108	43,5		
	kesinlikle katılmıyorum	42	16,9		
	Toplam	248	100,0		

Katılımcılardan çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında olduğunu düşünenler %27,8 (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum), çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında olmadığını düşünenler % 60,4 (katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum), kararsız olanlar ise %11,7’dir. Genel olarak çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında olmadığını düşünenlerin cevapları ağırlığı oluşturmaktadır. Ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde $\bar{x}=3,38$ $\sigma=1,26$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışılan iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altında olduğunu düşünenlerin ağırlığının “alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

4.3. Faktör Analizi

Faktör analizi çok sayıda değişken arasında var olan ilişkilerden faydalanarak, ortak boyutların belirlenmesi ve az sayıda yeni değişkenler (faktör) elde etmek için kullanılan analiz türüdür. Bu analiz türünde birbiri ile ilişkisi olduğu belirlenen yapılar ortak boyutlarda toplanır ve oluşan yeni boyutlara faktör adı verilir. Güriş ve Astar (2015: 415), faktör analiz çok sayıda değişkeni gruplandırır ve yorumlaması açısından kolaylık sağladığını belirtmiştir.

Faktör analizinde birçok analizde olduğu gibi bağımlı değişken ve bağımlı değişkeni açıklama gayreti içinde olan bağımsız değişkenler seti yer almamaktadır. FA, aralarında yüksek düzeyde korelasyon ilişkisi olan değişkenler setinin bir araya getirir ve faktör ismi verilen genel değişkenlerin oluşturulması amaçlanır. Kalaycı (2014: 321), asıl amacın değişken sayısının azaltılması ve değişkenler arasındaki yapı ilişkisini ortaya koymak olduğunu aktarmıştır.

4.3.1. Veri Setinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Faktör analizi yapılabilmesi için veri setinin bazı koşulları sağlaması gerekmektedir. bu koşullardan ilki verilerin hatasız ölçülmesi, ikincisi verilerin doğrusal olması ve üçüncüsü ise verilerin birbiri ile ilişki içinde olmasıdır. Eğer veri seti oluştururken bu şartlar sağlanamazsa faktör analizi uygulanamaz; uygulansa da bir anlam ifade etmez (Güriş ve Astar, 2015: 416). Faktör analizi yapılması koşullarını sağlayan veri setinde yer alan değişkenler arasında nasıl bir ilişkin olduğunun belirlenmesi korelasyon matrisi yardımıyla belirlenir. Korelasyon matrisi aralarında kuvvetli ilişki bulunan maddeleri aynı faktör altına yükler. Birbiri ile ilişkili verilerin aynı faktör altına yüklenmesi veri setinin faktörlenebileceğini de göstermektedir. bununla birlikte veri setinin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett testi uygulanır (Güriş ve Astar, 2015: 416). Araştırmada ilk olarak geçerlilik işlemlerinin belirlenmesi amacıyla faktör analizi yapılmış olup bununla birlikte KMO ile Barlett's Test değerleri hesaplanmıştır. Akabinde verilerin faktör yükleri belirlenmiş olup Varimax dik döndürme işlemi yapılarak veri seti faktörlenmiştir.

KMO testi ve Barlett testi, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının karşılaştırmasını gerçekleştiren bir indeks olup, 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. KMO testi ve Barlett testi değerleri ile ilgili Sharma (1996: 16), bu değer 1'e yaklaşmasının faktör analizi için veri setinin uygunluğunu gösterdiğini aktarmıştır. Araştırmada kullanılan veri steine ilişkin KMO ve Bartlett's test değerleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 31. Kaiser-Meyer-Olkin testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,719
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	2130,044
df	253
Sig.	,000

Tabloda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett testi değerleri incelendiğinde 0,719 olduğu ortaya çıkmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett testi sonuçlarına göre değişkenler arasında korelasyonun yeterli olup olmadığına karar veren oranı sig. (p) değeri incelendiğinde 0,05'ten küçük olduğu ortaya çıkmış olup veri setinin faktör analizi için uygun olduğu ifade edilebilir. Buna göre Barlett's değerlerine ($p < 0,00$) göre de verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldikleri söylenebilir.

4.3.2. Faktörlerin Elde Edilmesi

Faktörlerin elde edilmesi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bu ilişkileri yüksek düzeyde temsil edecek daha az sayıda faktör elde edilmesi amaçlanmıştır. Faktörlerin belirlenmesinde birçok kriter bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan her kriterin kabul edilmesi veya edilmemesi için bir özdeğeri bulunmaktadır. Araştırmada veri setinde faktör sayısının araştırmacı tarafından belirlenmesi tercih edilmiş olup faktöre dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 32. Varyansların döndürülmesi

Compo nent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Topla m	% of Variance	Cumulat ive %	Topla m	% of Variance	Cumulat ive %	Topla m	% of Variance	Cumulat ive %
1	4,481	19,483	19,483	4,481	19,483	19,483	3,341	14,528	14,528
2	3,279	14,255	33,738	3,279	14,255	33,738	3,120	13,564	28,092
3	1,983	8,621	42,358	1,983	8,621	42,358	2,945	12,806	40,898
4	1,796	7,807	50,166	1,796	7,807	50,166	2,132	9,268	50,166
..	...	...	...						
20	,262	1,139	97,206						
21	,225	,977	98,183						
22	,213	,926	99,110						
23	,205	,890	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabloda tekrarlanan faktör analizi sonucunda ölçekteki veri setinin 4 faktör tarafından açıklanabileceği görülmektedir. Ortaya çıkan 4 faktörün toplam varyans miktarı %50,16 olarak hesaplanmıştır. faktör analizi sonucunda ortaya çıkan birinci faktörün açıkladığı varyans miktarı %19,43, ikinci faktörün açıkladığı varyans miktarı %33,73, üçüncü faktörün açıkladığı varyans miktarı %42,35 ve dördüncü faktörün açıkladığı varyans miktarı %50,16 olarak belirlenmiştir.

4.3.2.1. Faktörlerin Rotasyonu (Eksen Döndürme)

Araştırma soruları eksen döndürmesi ve rotasyon yardımıyla yorumlanabilir, anlamlandırılabilir faktörler elde edilmesi amaçlanmıştır. Faktörlerin elde edilmesinde birçok teknik bulunmakta olup bunlar; Orthogonal Rotasyonu, varimax, equamax ve quartimax'tır. Kalaycı (2014: 323) uygulamada en çok kullanılan tekniğin varimax olduğunu bununla birlikte veri setinin

büyüklüğüne küçüklüğüne göre kullanılan başka yöntemlerin de kullanılabileceğini belirtmiştir. Bu çalışmada faktörlere ait maddelerin birbirinden bağımsız oldukları varsayımından hareketle Varimax dik döndürme işlemi yapılmıştır.

Tablo 4. 33. Bileşen matrisi

	Component			
	1	2	3	4
Soru 11. Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	,659			
Soru 4. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır	,595			
Soru 9. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem	,627			
Soru 1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir.	,596			
Soru 20. Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	,420			
Soru 12. Çalıştığım iş yerinde kendimi güvende hissediyorum		,627		
Soru 2. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan işlemler beni olumlu etkiler		,621		
Soru 14. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünüyorum.		,612		
Soru 15. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar		,586		
Soru 23. Çalışmış olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altındayım.		-,399		
Soru 7. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.		,539		
Soru 16. Çalışma arkadaşlarımla güvenliğine dikkat ederim.		,451		
Soru 10. İşimi yaparken güvenli çalışmam şarttır.		-,463		
Soru 19. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir.			,769	
Soru 13. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapmam.			,631	
Soru 5. İşimde risk almaktan kaçınıyorum.			,548	
Soru 6. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülemez			-,418	
Soru 8. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem			,624	
Soru 17. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.				-,338
Soru 18. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.				,649
Soru 22. Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.				,495
Soru 21. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir.				,594
Soru 3. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.				,577

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Araştırmada kullanılan soruların kaç faktöre yüklendiğinin, faktörlere yüklenen soruların belirlenmesi amacıyla faktör analizi ve faktör yükleri hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi ve Varimax dik döndürme işlemi sonucunda araştırmada kullanılan 23 sorunun 4 faktöre yüklendiği ve her faktörün kabul edilebilir bir yük değerine sahip olduğu bulgusu edinilmiştir. Soruların Varimax dik döndürme işlemi esnasında faktör yüklerinin 0,30'da yüksek olması göz önünde bulundurularak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda 23 sorudan oluşan ölçek sorularından varyanslarının 0,30'un altında olan herhangi bir soruya rastlanmamıştır. Kalaycı (2014: 330), faktör ağırlığının 0,30

üzerinde olması gerektiğini ve 0,50 üzerindeki ağırlıklar oldukça iyi olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir.

Varimax dik döndürme işleminde soruların en düşük yük değerinin -0,33 olduğu ve en yüksek yük değerinin ise 0,769 olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

4.3.2.2. Faktörlerin Adlandırılması

Faktör analizi sonucu hangi değişkenin hangi faktöre yüklendiği belirlenmiştir. Buna göre 23 sorunun 4 faktör altında sıralandığı belirlenmiş olup bu 4 faktörün altında yoğunlaşan değişkenlerin içeriğine bağlı olarak faktör adlandırılması yapılmıştır. Güriş ve Astar (2015: 416), faktörlerin adlandırılmasında belirli faktörlerde toplanan değişkenlerin değişken yoğunluğu ve anlamları dikkate alınarak isimlendirme yapılması gerektiğini aktarmıştır.

Birinci faktör incelendiğinde faktöre yüklenen soruların; yönetimin İSG ile ilgili bilgileri her zaman çalışan ile paylaştığı, İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için yönetimin her türlü önlemi aldığı, İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayların yönetime bildirildiği, yönetimin İSG ile ilgili işlemleri her zaman yerine getirdiği ve kazalardan önce İSG ile ilgilenildiği gibi sorulardan oluşmaktadır. Birinci faktöre yüklenen sorular incelendiğinde bu faktörün “yönetime bağlılık” olarak adlandırılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

İkinci faktör incelendiğinde faktöre yüklenen soruların; çalışılan iş yerinde kendini güvende hissetme, İSG ile ilgili yapılan işlemlerden olumlu etkilenme, İSG ile ilgili gerekli önlemlerin alındığını düşünme, çalışanların İSG’de etkin rol aldığı inancı, çalışılan kurumda İSG yönünden risk altında olup olmadığı, İSG’nin yüksek öncelik taşıyıp taşımadığı, çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme, çalışırken güvenli şekilde çalıştığını hissetme gibi sorulardan oluşmaktadır. İkinci faktöre yüklenen sorular incelendiğinde bu faktörün “güvenlik ve kendini güvende hissetme” olarak adlandırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Üçüncü faktör incelendiğinde faktöre yüklenen soruların; işimi yaparken güvenli çalışmanın şart olmadığı, İSG’yi sağlamak ve güvenlik için hiçbir şeyin yapılamayacağı, risk almaktan kaçınılmadığı, iş kazalarının hoş görülebileceği ve ne yapılırsa yapılsın iş kazalarının engellenemeyeceği gibi sorulardan oluşmaktadır. Bu faktöre yüklenen sorular incelendiğinde bu faktörün “yazgıcılık” olarak adlandırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Dördüncü faktör incelendiğinde faktöre yüklenen soruların; İSG konusunda verilen eğitimler, güvenlik toplantıları ve sonuçları ile ilgili bilgilendirmeler, çalışma sırasında kullanılması gereken koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olma, İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitim gibi sorular yer almaktadır. Tüm bu sorular incelendiğinde bu faktörün “eğitim ve bilgilendirilme” olarak adlandırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Alt boyutlara yüklenen faktörler, madde sayıları ve madde numaralarına ilişkin bilgiler tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 4. 34. Faktörlerin adlandırılması

Faktör	Madde sayısı	Madde numarası
Yönetime bağlılık	5	1, 4, 9, 11, 20
Yazgıcılık	5	5, 6, 8, 13, 19
Eğitim ve bilgilendirilme	5	3, 17, 18, 21, 22
Güvenlik ve kendini güvende hissetme	8	2,7, 10, 12, 14, 15, 16,23
Toplam	23	

Bu ölçekte faktörler; yönetime bağlılık, yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini güvende hissetmedir. Tabloda ifade edilen madde sayısı faktörlere yüklenen soru sayısını ifade etmektedir. Madde numarası ise faktörlere yüklenen soruların numarasını göstermektedir. Bu ölçekte yönetime bağlılık, yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme maddeleri ayrı ayrı 5 maddeye, güvenlik ve kendini güvende hissetme ise 8 madde yüklenmiştir.

4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Faktör Bulguları

Tabloda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanların farkındalıkları 4 faktörde toplanmış olup, faktörlere yüklenen soruların ortalamaları analiz edilmiştir. Faktör ortalamaları hesaplanarak katılımcıların farkındalık düzeyleri çok üst düzey (1) ve çok alt düzey (5) aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 4. 35. İş sağlığı ve güvenliği faktör bulguları

	n	Ort.	Standart sapma	Sig.
Yönetime bağlılık	248	2,57	0,04	Üst düzey
Yazgıcılık	248	3,23	0,05	Orta düzey-alt düzey
Eğitim ve bilgilendirilme	248	2,54	0,05	Üst düzey
Güvenlik ve kendini güvende hissetme	248	2,09	0,03	Üst düzey

İş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri alt boyutlarından “*yönetime bağlılık*” faktörü incelendiğinde $\bar{x}=2,57$ $\sigma=0,4$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcılar; yönetimin İSG ile ilgili bilgileri her zaman paylaştığı, İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri aldığı, çalışanların İSG ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirdiği, İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiği ve kazalar olmadan önce yönetimin İSG ile ilgili önlemleri aldığını düşünmektedirler. Bu durum ise çalışanların yönetime bağlılık seviyesinin “üst düzey” olmasını sağlamıştır. Ortalamalar incelendiğinde yönetime bağlılık seviyesinin aynı zamanda orta düzey sınırına da yakın olduğu ifade edilebilir.

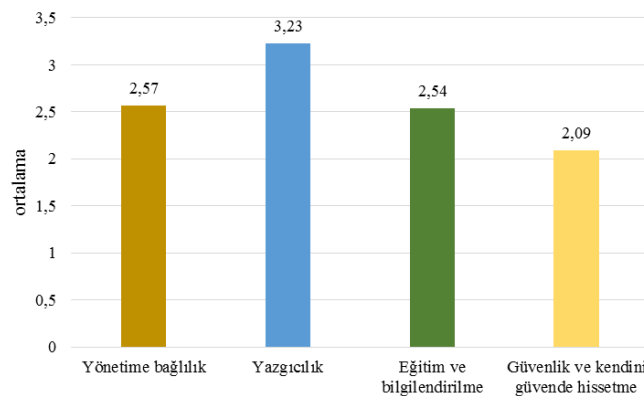
İş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri alt boyutlarından “*yazgıcılık*” faktörü incelendiğinde $\bar{x}=3,23$ $\sigma=0,5$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcılar; çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğunu, çalışılan iş yerinde İSG’yi sağlamak için birçok şey

yapılabileceğini, işinde risk almaktan kaçınılması gerektiğini, kazaların işin bir parçası olarak hoş görülemeyeceğini, ve iş kazalarının engellenebileceğini düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle katılımcıların yazgıcılık faktörüne bağlılık seviyesinin “alt düzey” olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların yapılan iş dolayısıyla ortaya çıkan ve çıkabilecek sorunların bir yazgı değil çalışan ve işverenin etkisi altında ortaya çıkabileceği yönü ön plandadır.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri alt boyutlarından “*eğitim ve bilgilendirilme*” faktörü incelendiğinde $\bar{x}=3,23$ $\sigma=0,5$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcılar; çalışılan iş yerinde İSG ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu, güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirildiklerini, işin niteliği gereği kullanılan kişisel koruyucu ve donanımlar hakkında bilgi sahibi olduklarını ve bunlarla ilgili yeterli eğitim verildiğini, son olarak çalışılan iş yerinde İSG eğitiminin yüksek öncelik taşıdığını düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları da göz önüne alındığında “*eğitim ve bilgilendirilme*” faktörünün “üst düzey” olduğu aynı zamanda orta düzey sınırına da yakın olduğu ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri alt boyutlarından “*güvenlik ve kendini güvende hissetme*” faktörü incelendiğinde $\bar{x}=3,23$ $\sigma=0,5$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcılar; İSG ile ilgili yapılan işlemlerin çalışanları pozitif etkilediğini, gerekli önlemlerin alındığını, tüm çalışanların İSG konusunda etkin rol oynayabileceğini, risk altında olmadığını, İSG’nin yüksek öncelik taşıdığını, çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat ettiği ve çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğunu düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları da göz önüne alındığında “*güvenlik ve kendini güvende hissetme*” faktörünün “üst düzey” olduğu aynı zamanda “çok üst düzey” sınırına da yakın olduğu ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri alt boyutları ve ortalamaları şekilde gösterilmiştir.



Şekil 4. 1. İş sağlığı ve güvenliği faktör ortalamaları

Şekilde sırasıyla katılımcıların “güvenlik ve kendini güvende hissetme” faktörü ile ilgili soruların ortalamaları en düşük olarak hesaplanmıştır. Bu durum katılımcıların güvenlik ve kendini güvenme hissetme noktasında farkındalıklarının yüksek olduğunu, çalışılan iş yerinde bu faktöre önemli düzeyde dikkat edildiğini ifade etmektedir. “Yönetime bağlılık” ve “eğitim ve bilgilendirilme”

faktörleri ile ilgili soruların ortalamaları oldukça düşük bir seviyede çıkmıştır. Bu durum katılımcıların eğitim ve bilgilendirilme ile yönetime bağlılık seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Yazgıcılık” faktörü ortalamaları incelendiğinde ise diğer faktörlere göre oldukça yüksek bir ortalama ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yazgıcılığa inançlarının oldukça düşük bir seviyede olduğu ifade edilebilir.

4.4.1. Yönetime Bağlılık Faktörüne İlişkin Bulgular

Yönetime bağlılık ile ilgili sorular katılımcıların yaş grupları, eğitim düzeyleri, meslekte geçen süre, iş memnuniyeti değişkenlerine göre analiz edilmiştir.

4.4.1.1. Yaş Grupları ve Yönetime Bağlılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yönetime bağlılık faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 36. Yönetime bağlılık faktör-1’in yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü -1	18-25 yaş	15	1,27	0,46				
	26-35 yaş	78	2,27	1,45	Gruplar arası	4	2,248	,065
	36-45 yaş	86	2,07	1,21	Grup içi	243		
	46-55 yaş	41	2,29	1,17	Toplam	247		
	55 yaş üstü	28	2,11	1,20				
	Toplam	248	2,13	1,26				

Faktör-1’de “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir” ifadesine katılımcıların vermiş olduğu yanıtların genel $\bar{x}=2,13$ ve $\sigma=1,26$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre tüm yaş gruplarına göre ortalamalarının sonuçları incelendiğinde yönetim tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirilme düzeyinin “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde ise 18-28 yaş grubunda yer alan katılımcılar ($\bar{x}_{18-25\text{ yaş}}=1,27$) İSG ile ilgili iş ve işlemlerin “çok üst düzey”, diğer yaş grupları ($\bar{x}_{26-35\text{ yaş}}=2,27$, $\bar{x}_{36-45\text{ yaş}}=2,07$, $\bar{x}_{46-55\text{ yaş}}=2,29$, $\bar{x}_{55\text{ yaş üstü}}=2,11$) ise “üst düzey” yerine getirdiklerini ifade etmişler. Faktör-1 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,248$ ve $p=0,065$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 37. Yönetime bağlılık faktör-2'nin yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 2	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,20	1,21	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	1,796	,130
	26-35 yaş	78	2,15	0,99				
	36-45 yaş	86	2,19	1,09				
	46-55 yaş	41	2,02	0,76				
	55 yaş üstü	28	1,64	0,83				
	Toplam	248	2,09	1,00				

Faktör-2'de “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır” ifadesinde verilen yanıtların $\bar{x}=2,09$ $\sigma=1,00$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre yönetim tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi amacıyla “üst düzey önlemlerin alındığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde ise 55 yaş üstü yaş grubunda ($\bar{x}_{55 \text{ yaş üstü}}=1,64$) yer alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alma düzeyi “çok üst düzey”, diğer yaş grupları ($\bar{x}_{18-25 \text{ yaş}}=2,20$, $\bar{x}_{26-35 \text{ yaş}}=2,15$, $\bar{x}_{36-45 \text{ yaş}}=2,19$, $\bar{x}_{46-55 \text{ yaş}}=2,02$) ise “üst düzey” yerine getirdiklerini ifade etmişler. Faktör-2 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,796$ ve $p=0,130$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 38. Yönetime bağlılık faktör-3'ün yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 3	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	3,13	1,60	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	2,272	,062
	26-35 yaş	78	3,32	1,61				
	36-45 yaş	86	3,43	1,38				
	46-55 yaş	41	2,63	1,26				
	55 yaş üstü	28	3,07	1,46				
	Toplam	248	3,21	1,47				

Faktör-3'te “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu yanıtların $\bar{x}=3,21$, $\sigma=1,47$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmemeye ilişkin yanıtların “alt ve orta düzey” arasında olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle katılımcılar ortaya çıkan ve çıkması muhtemel İSG sorunlarını yönetime bildirme konusunda hassas davrandıkları ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde ise 36-45 yaş grubunda ($\bar{x}_{36-45 \text{ yaş}}=3,43$) yer alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirme düzeyi “alt düzey”, diğer yaş grupları ($\bar{x}_{18-25 \text{ yaş}}=3,13$, $\bar{x}_{26-35 \text{ yaş}}=3,32$, $\bar{x}_{46-55 \text{ yaş}}=2,63$, $\bar{x}_{55 \text{ yaş üstü}}=3,07$) ise “orta

düzey” yerine getirdiklerini ortaya çıkmıştır. Faktör-3 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,272$ ve $p=0,062$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 39. Yönetime bağlılık faktör-4’ün yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 4	18-25 yaş	15	2,33	1,23				
	26-35 yaş	78	2,04	0,86	Gruplar arası	4		
	36-45 yaş	86	2,30	1,32	Grup içi	243	5,264	,000
	46-55 yaş	41	3,00	1,41	Toplam	247		
	55 yaş üstü	28	2,86	1,48				
	Toplam	248	2,40	1,27				

Faktör-4’te “Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu yanıtların $\bar{x}=2,40$, $\sigma=1,27$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre yönetim genel olarak yönetimin İSG ile ilgili bilgileri çalışanlarla “üst düzey” veya “çoğunlukla” paylaştıkları ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde ise 46-55 yaş ve 55 yaş ve üstü grubunda ($\bar{x}_{46-55 \text{ yaş}}=3$, $\bar{x}_{55 \text{ yaş üstü}}=2,86$) yer alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri çalışanlarla paylaşma düzeyi “orta düzey”, diğer yaş grupları ($\bar{x}_{18-25 \text{ yaş}}=2,33$, $\bar{x}_{26-35 \text{ yaş}}=2,04$, $\bar{x}_{36-45 \text{ yaş}}=2,30$) ise “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışmaya yeni başlamış veya çalışma yılları görece daha az olan çalışanların daha çok İSG konusunda bilgilendirilme, hizmetiçi eğitim gibi olanaklardan faydalandırılmalarından kaynaklandığını, ileri yaş gruplarında ise daha önceden İSG ile ilgili bilgilerin paylaşılmasından kaynaklı tekrardan paylaşılmamasının neden olduğu ifade edilebilir. Faktör-4 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,264$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 40. Yönetime bağlılık faktör-5’in yaş gruplarına göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 5	18-25 yaş	15	3,00	0,53				
	26-35 yaş	78	2,86	1,16	Gruplar arası	4		
	36-45 yaş	86	3,36	1,12	Grup içi	243		
	46-55 yaş	41	3,00	1,05	Toplam	247	2,896	0,023
	55 yaş üstü	28	2,68	1,49				
	Toplam	248	3,04	1,16				

Faktör-5'te “Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu yanıtların $\bar{x}=3,04$, $\sigma=1,16$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre yönetimin sadece kazalardan sonra İSG ile ilgilendikleri yönündeki yanıtların “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum İSG ile ilgili yönetimin kazalar olduktan sonra üzerinde işlemler yapıldığı ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre ortalamalar tüm yaş grupları yönetimin sadece kazalardan sonra iş kazaları ile ilgilendiği yönündeki cevapların “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör-5 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,896$ ve $p=0,023$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 41. Yönetime bağlılık faktör-4-5 ile yaş grupları arasında Tukey testi

Bağımlı değişken	(I) yaş	(J) yaş	Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Faktör-4: Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır	26-35 yaş	18-25 yaş	-,29487	,34591	,914
		36-45 yaş	-,26386	,19184	,644
		46-55 yaş	-,96154*	,23667	,001
		55 yaş üstü	-,81868*	,27029	,023
	36-45 yaş	18-25 yaş	-,03101	,34330	1,000
		26-35 yaş	,26386	,19184	,644
		46-55 yaş	-,69767*	,23285	,025
		55 yaş üstü	-,55482	,26695	,233
Faktör-5: Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler	55 yaş üstü	18-25 yaş	-,32143	,36568	,904
		26-35 yaş	-,18040	,25178	,953
		36-45 yaş	-,68189	,24866	,050
		46-55 yaş	-,32143	,28018	,781

Yaş gruplarına göre yönetime bağlılık ile ilgili faktörlerden faktör-4'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 26-35 yaş ve 36-45 grubunda yer alan katılımcıların vermiş oldukları yanıtların, 46-55 yaş ve 55 yaş üstü katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaştıklarını düşünürken 46-55 yaş ve 55 yaş üstü çalışanlar sıklıkla paylaşmadıklarını düşünmektedirler. Faktör-5'te 55 yaş üstü çalışanların vermiş olduğu yanıtların 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 55 yaş üstü çalışanlar, sadece kazalardan sonra İSG ile ilgilenilmediğini, 36-45 yaş grubunda yer alanlar sadece kazalardan sonra İSG ile ilgilenildiğini belirtmişlerdir.

4.4.1.2. Eğitim Düzeyi ve Yönetime Bağlılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yönetime bağlılık faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 42. Yönetime bağlılık faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 1	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	okuryazar değil	20	2,8	1,2	Gruplar arası Grup içi Toplam	2,476	,024	
	okuryazar	18	2,6	1,5				
	ilkokul	46	1,8	1,0				
	ortaokul	41	1,8	1,3				
	lise	90	2,2	1,3				
	lisans	30	2,3	1,2				
	yüksek lisans ve doktora	3	2,0	0,0				
	Toplam	248	2,1	1,3				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-1'de “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir” ifadesine verilen cevapların ortalaması eğitim düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre ilköğretim (x̄=1,8 σ=1,0), ortaokul (x̄=1,8 σ=1,3), lise (x̄=2,2 σ=1,3), lisans (x̄=2,3 σ=1,2), yüksek lisans ve doktora eğitimi (x̄=2,0 σ=2,0) alan çalışanların cevapları “çok üst düzey” ve “üst düzey” iken okuryazar olmayanlar (x̄=2,80 σ=1,2) ve okuryazar olan (x̄=2,60 σ=1,5) çalışanlar “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Faktör-1 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde F=2,476 ve p=0,024 olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (p<0,05). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 43. Yönetime bağlılık faktör-2'nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 2	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	okuryazar değil	20	2,4	1,0	Gruplar arası Grup içi Toplam	,838	,541	
	okuryazar	18	1,7	0,5				
	ilkokul	46	2,0	0,8				
	ortaokul	41	2,1	1,3				
	lise	90	2,1	1,0				
	lisans	30	2,2	1,1				
	yüksek lisans ve doktora	3	2,0	0,0				
	Toplam	248	2,1	1,0				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-2'de “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır” ifadesine okuryazar (x̄=1,7 σ=0,5) olan

çalışanların cevapları “çok üst düzey”, okuryazar olmayanlar ($\bar{x}=2,4$ $\sigma=1,0$) “orta düzey” ve ilkokul ($\bar{x}=2,0$ $\sigma=0,8$), ortaokul ($\bar{x}=2,1$ $\sigma=1,3$), lise ($\bar{x}=2,1$ $\sigma=1,0$), lisans ($\bar{x}=2,20$ $\sigma=1,1$), yüksek lisans ve doktora eğitimi ($\bar{x}=2,0$ $\sigma=0,0$) alan çalışanlar “üst düzey” yanıtını vermişlerdir. Faktör-2 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,838$ ve $\text{sig.}=0,541$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 44. Yönetime bağlılık faktör-3’ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
3	okuryazar değil	20	3,4	1,5	Gruplar arası Grup içi Toplam	2,919		,009
	okuryazar	18	3,2	1,6				
	ilkokul	46	2,6	1,4				
	ortaokul	41	3,4	1,3				
	lise	90	3,5	1,5				
	lisans	30	2,9	1,5				
	yüksek lisans ve doktora	3	2,0	0,0				
	Toplam	248	3,2	1,5				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-3’te “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem” ifadesine yüksek lisans ve doktora eğitimi ($\bar{x}=2,0$ $\sigma=0,0$) alan çalışanların cevapları “çok üst düzey”, okuryazar olmayan ($\bar{x}=3,4$ $\sigma=1,5$), okuryazar ($\bar{x}=3,2$ $\sigma=1,6$), ilkokul ($\bar{x}=2,6$ $\sigma=1,4$), ortaokul ($\bar{x}=3,4$ $\sigma=1,3$), lise ($\bar{x}=3,5$ $\sigma=1,5$), lisans eğitimi ($\bar{x}=2,90$ $\sigma=0,0$) alan çalışanlar “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Faktör-3 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,476$ ve $p=0,024$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi Amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 45. Yönetime bağlılık faktör-4’ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
4	okuryazar değil	20	2,6	1,2	Gruplar arası Grup içi Toplam	3,803		,001
	okuryazar	18	2,0	1,0				
	ilkokul	46	2,7	1,1				
	ortaokul	41	2,5	1,6				
	lise	90	2,1	1,1				
	lisans	30	2,4	1,1				
	yüksek lisans ve doktora	3	5,0	0,0				
	Toplam	248	2,4	1,3				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te “*Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır*” ifadesine yüksek lisans ve doktora eğitimi ($\bar{x}=5,0$ $\sigma=0,0$) alan çalışanların cevapları “çok alt düzey”, okuryazar ($\bar{x}=2,0$ $\sigma=1,0$), ortaokul ($\bar{x}=2,5$ $\sigma=1,6$), lise ($\bar{x}=2,1$ $\sigma=1,1$), lisans ($\bar{x}=2,4$ $\sigma=1,1$) eğitimi alan çalışanlar “üst düzey” yanıtını vermişlerdir. Katılımcılardan okuryazar olmayanlar ($\bar{x}=2,6$ $\sigma=1,2$), ilkokul mezunu olanlar ($\bar{x}=2,7$ $\sigma=1,1$) ise “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Faktör-4 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,803$ ve $p=0,001$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi Amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 46. Yönetime bağlılık faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü	okuryazar değil	20	3,70	0,98	Gruplar arası Grup içi Toplam	1,425	,205	
	okuryazar	18	2,78	1,26				
	ilkokul	46	2,87	1,13				
	ortaokul	41	3,00	1,16				
	lise	90	3,06	1,28				
	lisans	30	3,07	0,83				
	yüksek lisans ve doktora	3	3,00	0,00				
	Toplam	248	3,04	1,16				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te “*Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler*” ifadesine yüksek okuryazar olmayanların ($\bar{x}=3,70$ $\sigma=0,98$) cevapları “çok alt düzey” iken diğer eğitim grubunda ($2,78 \leq$ okuryazar, ilkokul, ortaokul, lise, lisans, yüksek lisans ve doktora $\leq 3,07$) yer alan çalışanlar “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Faktör-5 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,425$ ve $\text{sig.}=0,205$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Ortalamalar arasındaki anlamlı farklılık bulunan faktör-1, faktör-3, faktör-4'ün eğitim düzeylerine göre ortalamalar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 47. Yönetime bağlılık faktörlerinin eğitim düzeyine göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Faktör-1: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir.	okuryazar değil	okuryazar	,24444	,40375	,997
		ilkokul	1,03913*	,33285	,033
		ortaokul	,97073	,33894	,067
		lise	,63333	,30721	,379
		lisans	,53333	,35874	,753
		yüksek lisans ve doktora	,80000	,76941	,944
Faktör-3: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem.	lise	okuryazar değil	,14444	,35613	1,000
		okuryazar	,32222	,37197	,977
		ilkokul	,93575*	,26111	,007
		ortaokul	,17859	,27144	,995
		lisans	,67778	,30371	,283
		yüksek lisans ve doktora	1,54444	,84549	,531
Tablo 4.47'ye devam					
Faktör-4: Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	yüksek lisans ve doktora	okuryazar değil	2,40000*	,75997	,029
		okuryazar	3,00000*	,76546	,002
		ilkokul	2,30435*	,73142	,030
		ortaokul	2,48780*	,73414	,014
		lise	2,85556*	,72039	,002
		lisans	2,60000*	,74326	,010

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Eğitim düzeyine göre yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-1'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre okuryazar olmayanların vermiş olduğu yanıtlar, ilkokul mezunu katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre okuryazar olmayanlar İSG ile ilgili işlemler her zaman yerine getirildiğini belirtirken, ilkokul mezunları ara sıra getirdikleri yönünde cevap vermişlerdir. Faktör-3'te katılımcılardan ilkokul mezunları ile lise mezunu olan katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre ilkokul mezunu katılımcılar İSG ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmekten kaçınırken, lise mezunları yönetime bildirmektedir. Faktör-4'te yüksek lisans ve diğer eğitim düzeyindeki çalışanların vermiş oldukları yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaşmadıklarını, diğer çalışanlar ise sıklıkla paylaştıklarını düşünmektedirler.

4.4.1.3. Meslekte Geçen Süre ve Yönetime Bağlılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yönetime bağlılık faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 48. Yönetime bağlılık faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 1	1 yıldan az	39	1,79	1,08				
	1-5 yıl	38	2,29	1,45				
	6-10 yıl	49	2,37	1,32		4	1,648	,163
	11-15 yıl	60	1,95	1,19		243		
	16 yıl ve üstü	62	2,21	1,26		247		
	Toplam	248	2,13	1,26				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-1'de “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre İSG ile ilgili işlemlerin yerine getirilmesi ile ilgili 1 yıldan az ($\bar{x}=1,79$ $\sigma=1,08$) ve 11-15 yıl çalışanlar ($\bar{x}=1,95$ $\sigma=1,19$) “çok üst düzey” yanıtı, diğer yıl aralıklarında çalışanlar ise üst düzey yanıtını vermişlerdir. Faktör-1 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,648$ ve $p=0,163$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 49. Yönetime bağlılık faktör-2'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 2	1 yıldan az	39	1,95	1,05				
	1-5 yıl	38	2,29	0,93				
	6-10 yıl	49	2,35	1,15		4	2,010	,094
	11-15 yıl	60	2,03	0,90		243		
	16 yıl ve üstü	62	1,90	0,94		247		
	Toplam	248	2,09	1,00				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-2'de “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için yönetimin her zaman gerekli önlemleri “çok üst düzey” aldığını düşünenlerin meslekte geçen süreleri 16 yıl ve üstüdür ($\bar{x}=1,90$ $\sigma=0,94$). 16 yıldan daha az çalışanlar ise İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için yönetimin her zaman gerekli önlemleri “üst düzey” aldığı yönünde cevaplar vermişlerdir. Faktör-2 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde

F=2,010 ve p=0,094 olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır (p>0,05).

Tablo 4. 50. Yönetime bağlılık faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 3	1 yıldan az	39	3,26	1,50				
	1-5 yıl	38	3,47	1,56				
	6-10 yıl	49	3,29	1,44		4	1,916	,108
	11-15 yıl	60	2,77	1,29		243		
	16 yıl ve üstü	62	3,37	1,55		247		
	Toplam	248	3,21	1,47				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-3'te "*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem*" ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1-5 yıl arasında ($\bar{x}=3,47$ $\sigma=1,56$) çalışanların İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları bildirme düzeyi "alt düzey" iken diğer yıl aralıklarında çalışanların İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları bildirme düzeyi "orta düzey" olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör-3 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde F=1,916 ve p=0,108 olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır (p>0,05).

Tablo 4. 51. Yönetime bağlılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 4	1 yıldan az	39	2,21	0,86				
	1-5 yıl	38	2,18	0,83				
	6-10 yıl	49	2,59	1,38		4	2,759	,028
	11-15 yıl	60	2,13	1,16		243		
	16 yıl ve üstü	62	2,76	1,60		247		
	Toplam	248	2,40	1,27				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te "*Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır*" ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1 yıldan az arasında ($\bar{x}=2,21$ $\sigma=0,86$), 1-5 yıl arasında ($\bar{x}=2,18$ $\sigma=0,83$) ve 11-15 yıl arasında ($\bar{x}=2,13$ $\sigma=1,16$) çalışanların yönetimin İSG ile ilgili bilgileri paylaşma düzeyinin "üst düzey" olduğunu düşünürken 6-10 yıl arasında çalışanlar ile 16 yıl ve üstü çalışanlar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri paylaşma düzeyinin "orta düzey" olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Faktör-4 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde F=2,759 ve p=0,028 olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile faktör-4

ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 52. Yönetime bağlılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre Tukey testi

				Ort. Farkı		
Bağımlı değişken				(I-J)	Std. hata	Sig.
Faktör-4: Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşıyor.	16 yıl ve üstü	1 yıldan az		,55294	,25565	,197
		1-5 yıl		,57385	,25770	,173
		6-10 yıl		,16623	,23910	,957
		11-15 yıl		,62473*	,22653	,049

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Meslekte geçen süre değişkenine göre yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-4'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 16 yıl ve üstü çalışanların vermiş oldukları yanıtların 11-15 yıl çalışanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 16 yıl ve üstü çalışan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaşmadıklarını, 11-15 yıl çalışanlar ise sıklıkla paylaştıklarını düşünmektedirler.

Tablo 4. 53. Yönetime bağlılık faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 5	1 yıldan az	39	3,18	0,79				
	1-5 yıl	38	3,13	1,04				
	6-10 yıl	49	3,18	1,05		4	1,016	,400
	11-15 yıl	60	3,03	1,28		243		
	16 yıl ve üstü	62	2,81	1,37		247		
	Toplam	248	3,04	1,16				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-5'te "*Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler*" ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre tüm yıl aralıklarında çalışanların ortalamaları incelendiğinde 2,81 ile 3,18 aralığında değerler aldığı görülmektedir. Bu durum yönetimin kazalardan sonra iş kazaları ile ilgilenilme düzeyinin "orta düzey" olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak katılımcıların cevapları incelendiğinde yönetimin sadece kazalardan sonra değil kazalardan önce de İSG ile ilgilenildiği ifade edilebilir. Faktör-5 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,016$ ve $p=0,40$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.4.1.4. Çalışılan İşten Memnuniyet ve Yönetime Bağlılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yönetime bağlılık faktörüne yüklenen sorular çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 54. Yönetime bağlılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 1	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	1,95	1,14	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	10,827	,000
	memnunum	113	1,76	0,97				
	kararsızım	24	3,00	1,32				
	memnun değilim	26	2,62	1,44				
	hiç memnun değilim	19	3,11	1,73				
	Toplam	248	2,13	1,26				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-1'e cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun ve memnun olanlar İSG ile ilgili işlemlerin her yerine getirilme düzeyini “çok üst düzey”, kararsız, memnun değil ve hiç memnun olmayanlar ise “orta düzey” yerine getirildiği bulgusu ortaya çıkmıştır. Faktör-1 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=10,827$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 55. Yönetime bağlılık faktör-2'nin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 2	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	1,73	0,89	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	10,027	,000
	memnunum	113	2,03	0,82				
	kararsızım	24	2,50	0,93				
	memnun değilim	26	2,12	1,18				
	hiç memnun değilim	19	3,16	1,30				
	Toplam	248	2,09	1,00				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-2'ye cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için yönetimin her zaman gerekli önlemleri “çok üst düzey” aldığı, memnun, kararsız, memnun değil “üst düzey” aldığı ve hiç memnun olmayanlar ise “orta düzey” aldığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Faktör-2 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında

anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=10,027$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 56. Yönetime bağlılık faktör-3'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 3	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	3,53	1,60	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	2,874	,024
	memnunum	113	2,93	1,32				
	kararsızım	24	3,79	1,32				
	memnun değilim	26	3,12	1,56				
	hiç memnun değilim	19	3,11	1,66				
	Toplam	248	3,21	1,47				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-3'te cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun ve kararsız olanların İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları bildirme düzeyi “alt düzey” iken memnun, memnun değil ve hiç memnun olmayanların İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları bildirme düzeyi “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Faktör-3 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,874$ ve $p=0,024$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmış varyansların homojen dağılmaması nedeniyle Tamhane2 testi yapılmış ve anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 57. Yönetime bağlılık faktör-4'ün çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yönetime bağlılık faktörü 4	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	2,00	1,20	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	4,427	,002
	memnunum	113	2,47	1,24				
	kararsızım	24	2,25	1,07				
	memnun değilim	26	2,62	1,33				
	hiç memnun değilim	19	3,26	1,37				
	Toplam	248	2,40	1,27				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun, memnun ve kararsız olanlar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri paylaşma düzeyinin “üst düzey”, memnun olmayanlar ise yönetimin İSG ile ilgili bilgileri paylaşma düzeyinin “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Faktör-4 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup

olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=4,427$ ve $p=0,002$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

düzeyi ortalamaları ile faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 58. Yönetime bağlılık faktör-5'in çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yönetime bağlılık faktörü 5	çok memnunum	66	3,27	1,35	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	3,114	,016
	memnunum	113	3,06	0,99				
	kararsızım	24	2,75	1,22				
	memnun değilim	26	3,19	0,94				
	hiç memnun değilim	19	2,32	1,29				
	Toplam	248	3,04	1,16				

Yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-5'e cevapların ortalaması çalışan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnuniyet konusunda kararsız olanların ve hiç memnun olmayanlar yönetimin kazalardan sonra iş kazaları ile ilgilenilme düzeyinin “üst düzey” , çok memnun, memnun ve memnun olmayanlar yönetimin kazalardan sonra iş kazaları ile ilgilenilme düzeyinin “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Faktör-5 ile çalışan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,114$ ve $p=0,016$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 59. Yönetime bağlılık faktörlerinin çalışan işten memnuniyet düzeyine göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Fakör- 1	çok memnunum	memnunum	,19348	,18200	,825
		kararsızım	-1,04545*	,28002	,002
		memnun değilim	-,66084	,27201	,111
		hiç memnun değilim	-1,15072*	,30585	,002
	memnunum	çok memnunum	-,19348	,18200	,825
		kararsızım	-1,23894*	,26404	,000
		memnun değilim	-,85432*	,25552	,008
		hiç memnun değilim	-1,34420*	,29129	,000
Fakör-2	çok memnunum	memnunum	-,29928	,14443	,236
		kararsızım	-,77273*	,22222	,005
		memnun değilim	-,38811	,21586	,377
		hiç memnun değilim	-1,43062*	,24271	,000
	memnunum	çok memnunum	,29928	,14443	,236

		kararsızım	-,47345	,20953	,162
		memnun değilim	-,08884	,20278	,992
		hiç memnun değilim	-1,13135*	,23116	,000
Fakör-4	çok	memnunum	-,46903	,19129	,105
	memnunum	kararsızım	-,25000	,29432	,915
		memnun değilim	-,61538	,28590	,202
		hiç memnun değilim	-1,26316*	,32147	,001
4.BULGULAR				Fırat ASLAN	

Tablo 4.59'un devamı					
Fakör-5	çok	memnunum	,21078	,17675	,756
	memnunum	kararsızım	,52273	,27195	,308
		memnun değilim	,08042	,26417	,998
		hiç memnun değilim	,95694*	,29704	,013

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların çalışmış oldukları iş yerinden memnuniyetleri değişkenine göre yönetime bağlılık ile ilgili sorulardan faktör-1'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanların vermiş olduğu yanıtların, çalışmış oldukları işten memnun olmayanlar ve kararsızların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanlar İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiğini, çalışmış oldukları işten memnun olmayanlar ve kararsız olanlar ise İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirilmediğini düşünmektedirler. Faktör-2'ye çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanların vermiş olduğu yanıtların, çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanlar ve kararsız olanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanlar yönetimin İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için önlemleri aldığını düşünürken, çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanlar önlemlerin alınmadığını düşünmektedirler. Faktör-4'e çalışmış oldukları işten çok memnun olanların vermiş olduğu yanıtların, çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri kendileri ile paylaştığını düşünürken, hiç memnun olmayanlar paylaşmadığını düşünmektedir. Faktör-20'ye çalışmış oldukları işten çok memnun olanların vermiş olduğu yanıtların, çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar yönetimin kazalar gerçekleşmeden İSG ile ilgili ilgilenildiğini düşünürken, hiç memnun olmayanlar kazalar gerçekleştikten sonra İSG ile ilgili ilgilenildiğini düşünmektedir.

4.4.2. Yazgıcılık Faktörüne İlişkin Bulgular

Yazgıcılık faktörü ile ilgili sorular katılımcıların yaş grupları, eğitim düzeyleri, meslekte geçen süre, iş memnuniyeti değişkenlerine göre analiz edilmiştir.

4.4.2.1. Yaş Grupları ve Yazgıcılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yazgıcılık faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 60. Yazgıcılık faktör-1'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 1	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	3,80	0,94	Gruplar arası	4	5,456	,000
	26-35 yaş	78	3,27	1,34				
	36-45 yaş	86	3,49	1,30				
	46-55 yaş	41	2,90	1,16				
	55 yaş üstü	28	2,36	1,47	Grup içi	243		
	Toplam	248	3,21	1,34	Toplam	247		

Yazgıcılık faktör-1'de “İşimde risk almaktan kaçınırım” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=3,21$ ve $\sigma=1,47$ olarak hesaplanmıştır. Yazgıcılık faktöründe çalışanların meslekleri ile ilgili işler yerine getirilirken risk alma ile ilgili katılımcıların “alt düzey” veya “nadiren” risk alma eğiliminde oldukları ifade edilebilir. İSG çalışanların, yapmış oldukları iş nedeniyle herhangi bir önlem almadan, işin emniyetle ilgili gereklerinin yerine getirilmeden yapılması noktasında yazgıcılığın ön planda olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-1 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=5,456$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile yazgıcılık faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 61. Yazgıcılık faktör-2'nin yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 2	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,47	1,36	Gruplar arası	4	1,031	,392
	26-35 yaş	78	2,41	1,43				
	36-45 yaş	86	2,15	1,22				
	46-55 yaş	41	2,63	1,22				
	55 yaş üstü	28	2,29	1,51	Grup içi	243		
	Toplam	248	2,35	1,33	Toplam	247		

Yazgıcılık faktör-2'de “Kazalar için bir parçası olarak hoş görülemez” sorusu yazgıcılık anlayışına ters düşen bir soru olarak ele alınmış olup katılımcıların verniş olduğu yanıtların $\bar{x}=2,35$, $\sigma=1,33$ olarak hesaplanmıştır. buna göre İSG uygulamalarında çalışanların iş kazası geçirmesinin bir yazgı olarak ele alınmadığı, çalışanlar ortaya çıkan iş kazalarının temelinde bireyin gerekli önlemleri almadığı, bundan dolayı işveren ve çalışanlar tarafından hoş görülemeyeceği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. buna göre katılımcılar iş kazalarının hoş görülmeceği yönündeki yanıtlar “üst düzey” veya “çoğunlukla” hoş görülemeyeceği yönündedir. Yazgıcılık faktör-2 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi)

analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,031$ ve $p=0,392$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile yazgıcılık faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 62. Yazgıcılık faktör-3'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 3	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,27	1,22	Gruplar arası Grup içi Toplam	4	3,886	,004
	26-35 yaş	78	2,97	1,65		243		
	36-45 yaş	86	3,55	1,37		247		
	46-55 yaş	41	3,00	1,41				
	55 yaş üstü	28	2,68	1,54				
	Toplam	248	3,10	1,52				

Yazgıcılık faktör-3'te “*Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem*” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=3,10$, $\sigma=1,52$ olarak hesaplanmıştır. bu soruda tamamen kadercilik anlayışı çerçevesinde oluşturulmuş olup çalışanların kadercilik/yazgıcılık inancını göz önünde bulundugu belirlenmek istenmiştir. Buna göre katılımcılar ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem düşüncesinin “alt düzey” olduğu yani iş ile ilgili gerekli önlemlerin alınmasıyla iş kazalarının önlenebileceğini ve bu kazaların önlenmesinin “çoğunlukla” sağlanabileceği düşüncesinin ön plana çıktığı ifade edilebilir. Yazgıcılık faktör-3 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,886$ ve $p=0,004$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile yazgıcılık faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 63. Yazgıcılık faktör-4'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 4	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	3,53	0,74	Gruplar arası Grup içi Toplam	4	1,771	,135
	26-35 yaş	78	3,44	1,18		243		
	36-45 yaş	86	3,56	1,27		247		
	46-55 yaş	41	3,51	1,27				
	55 yaş üstü	28	4,11	0,74				
	Toplam	248	3,57	1,17				

Yazgıcılık faktör-4'te “*İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam*” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=3,57$, $\sigma=1,57$ olarak hesaplanmıştır. Katılımcılar iş yerinde İSG'yi sağlamak için hiçbir şey yapılamayacağı fikrine “alt düzey”de katıldıklarını ifade etmişlerdir. Başka bir ifadeyle katılımcılar iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için birçok şey yapılabileceğini, yapılan bu düzenlemelerin ise iş sağlığı ve güvenliğini arttırabileceği ifade edilebilir. Yazgıcılık faktör-4 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,771$ ve $p=0,135$ olduğu ortaya çıkmıştır.

Buna göre yaş grupları ortalamaları ile yazgıcılık faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 64. Yazgıcılık faktör-5'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 5	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	3,53	0,74	Gruplar arası			
	26-35 yaş	78	3,77	1,28				
	36-45 yaş	86	4,09	1,12		4		
	46-55 yaş	41	3,80	1,19		243	1,746	,141
	55 yaş üstü	28	4,18	0,77	Toplam	247		
	Toplam	248	3,92	1,14				

Yazgıcılık faktör-5'te “İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=3,92$, $\sigma=1,14$ olarak hesaplanmıştır. Katılımcılar iş yaparken güvenli şekilde çalışmanın şart olmadığı sorusuna katılmadıkları ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların, çalışmış oldukları iş ortamının güvenli olması şarttır. Yazgıcılık faktör-5 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,746$ ve $p=0,141$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile yazgıcılık faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.4.2.2. Eğitim Düzeyi ve Yazgıcılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yazgıcılık faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 65. Yazgıcılık faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 1	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	3,45	1,15	Gruplar arası			
	Okuryazar	18	2,11	1,37				
	İlkokul	46	3,15	1,19		6	3,740	,001
	Ortaokul	41	3,71	1,25				
	Lise	90	3,23	1,41	Grup içi	241		
	Lisans	30	3,20	1,24	Toplam	247		
	Yüksek lisans ve doktora	3	2,00	0,00				
	Toplam	248	3,21	1,34				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-1'de “İşimde risk almaktan kaçınırım” ifadesine verilen cevapların ortalaması eğitim düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre okuryazar, yüksek lisans ve doktora eğitimi alan çalışanların cevapları “çok üst düzey”, ilkokul, lise ve lisans eğitimi alan

çalışanların cevapları “orta düzey”, okuryazar olmayan ve ortaokul mezunları çalışanların cevapları “alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi Amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 66. Yazgıcılık faktör-2’nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yazgıcılık faktörü 2	Okuryazar değil	20	2,35	1,42				
	Okuryazar	18	2,44	1,54				
	İlkokul	46	2,54	1,35	Gruplar arası	6	,551	,769
	Ortaokul	41	2,34	1,30	Grup içi	241		
	Lise	90	2,36	1,42	Toplam	247		
	Lisans	30	2,00	0,95				
	Yüksek lisans ve doktora	3	2,00	0,00				
	Toplam	248	2,35	1,33				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-2’de “Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülmez” ifadesine eğitim düzeyi değişkenine göre üstün çalışanlar “üst düzey” yanıtını vermişlerdir. Yazgıcılık faktör-2 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,551$ ve $\text{sig.}=0,769$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 67. Yazgıcılık faktör-3’ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yazgıcılık faktörü 3	Okuryazar değil	20	3,35	1,60				
	Okuryazar	18	3,28	1,67				
	İlkokul	46	2,37	1,48	Gruplar arası	6	4,741	,000
	Ortaokul	41	3,07	1,52	Grup içi	241		
	Lise	90	3,60	1,37	Toplam	247		
	Lisans	30	2,60	1,35				
	Yüksek lisans ve doktora	3	2,00	0,00				
	Toplam	248	3,10	1,52				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-3’te “Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem” ifadesine ilkökul, lisans ve yüksek lisans eğitimi alan çalışanların cevapları “üst düzey”, okuryazar olmayan, okuryazar, ortaokul eğitimi alan çalışanların cevapları “orta düzey”, lise eğitimi alan çalışanların cevapları “alt düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-3 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=4,741$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 68. Yazgıcılık faktör-4'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yazgıcılık faktörü 4	Okuryazar değil	20	3,85	0,99				
	Okuryazar	18	3,06	1,30				
	İlkokul	46	3,22	1,25	Gruplar arası	6	2,762	,013
	Ortaokul	41	3,71	1,15	Grup içi	241		
	Lise	90	3,73	1,09	Toplam	247		
	Lisans	30	3,43	1,22				
	Yüksek lisans ve doktora	3	5,00	0,00				
	Toplam	248	3,57	1,17				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te *İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam* ifadesine okuryazar değil, ortaokul, lise, lisans ve yüksek lisans eğitimi alan çalışanlar “alt düzey”, okuryazar olan ve ilkokul eğitimi alan çalışanlar “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Yazgıcılık faktör-4 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,762$ ve $p=0,013$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmış varyansların homojen dağılmaması nedeniyle Tamhane2 testi yapılmış ve anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 69. Yazgıcılık faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Yazgıcılık faktörü 5	Okuryazar değil	20	4,35	1,04				
	Okuryazar	18	3,33	1,33				
	İlkokul	46	3,67	1,21	Gruplar arası	6	2,300	,035
	Ortaokul	41	3,95	1,12	Grup içi	241		
	Lise	90	4,03	1,10	Toplam	247		
	Lisans	30	3,87	1,04				
	Yüksek lisans ve doktora	3	5,00	0,00				
	Toplam	248	3,92	1,14				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-5'te *“İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir”* ifadesine okuryazar olanlar ve yüksek lisans eğitimi alanların cevapları “çok alt düzey” iken ilkokul, ortaokul, lise ve lisans eğitimi alanların cevapları “alt düzey”, okuryazar olanlar ise “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Yazgıcılık faktör-5 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup

olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,300$ ve $\text{sig.}=0,035$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmış varyansların homojen dağılmaması nedeniyle Tamhane2 testi yapılmış ve anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Ortalamalar arasındaki anlamlı farklılık bulunan yazgıcılık; faktör-1, faktör-3 eğitim düzeylerine göre ortalamalar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 70. Yazgıcılık faktörlerinin eğitim düzeyine göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Yazgıcılık faktör-1: İşimde risk almaktan kaçınırım.	Okuryazar	Okuryazar değil	-1,33889*	,42068	,027
		İlkokul	-1,04106	,35998	,063
		Ortaokul	-1,59621*	,36611	,000
		Lise	-1,12222*	,33432	,016
		Lisans	-1,08889	,38604	,076
		Yüksek lisans ve doktora	,11111	,80746	1,000
Yazgıcılık faktör-3: Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engellileyemem.	Lise	Okuryazar değil	,25000	,35907	,993
		Okuryazar	,32222	,37504	,978
		İlkokul	1,23043*	,26326	,000
		Ortaokul	,52683	,27368	,466
		Lisans	1,00000*	,30622	,021
		Yüksek lisans ve doktora	1,60000	,85247	,498

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların eğitim grupları değişkenine göre yazgıcılık ile ilgili sorulardan yazgıcılık faktör-1'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre okuryazar olanların, okuryazar olmayanlar, ortaokul, lise grubunda yer alanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre okuryazar olanlar iş ile ilgili risk almaktan kaçınırken okuryazar olmayanlar, ortaokul ve lise grubunda yer alanlar iş ile ilgili risk almaktan kaçınmamaktadır. Yazgıcılık faktör-3'e lise lise mezunları ile ilkokul ve lisans mezunu grubunda yer alanların vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre lise mezunları ne yaparsam yapayım iş kazalarını engellileyemem derken, ilkokul ve lisans mezunu grubunda yer alanlar iş kazalarının gerçekleşmesinin engellenebileceğini düşünmektedirler.

4.4.2.3. Meslekte Geçen Süre ve Yazgıcılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yazgıcılık faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 71. Yazgıcılık faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

ık fa	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Meslekte geçen süre							

1 yıldan az	39	3,28	1,26	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	1,556 ,187
1-5 yıl	38	3,29	1,21			
6-10 yıl	49	2,88	1,17			
11-15 yıl	60	3,12	1,39			
16 yıl ve üstü	62	3,48	1,50			
Toplam	248	2,13	1,26			

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-“İşimde risk almaktan kaçınırım” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre İSG ile ilgili işlemlerin yerine getirilmesi ile ilgili 1 yıldan az çalışanlardan 15 yıla kadar çalışanlar “orta düzey” yanıtı, 16 yıl ve üstü çalışanlar ise “alt düzey” yanıtını vermişlerdir. Yazgıcılık faktör-1 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,556$ ve $p=0,187$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile yazgıcılık faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 72. Yazgıcılık faktör-2'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 2	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	1 yıldan az	39	2,33	1,49	Gruplar arası	4 243 247	,715	,582
	1-5 yıl	38	2,61	1,48	Grup içi			
	6-10 yıl	49	2,27	1,20	Toplam			
	11-15 yıl	60	2,43	1,24				
	16 yıl ve üstü	62	2,18	1,32				
	Toplam	248	2,35	1,33				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-2'de “Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülemez” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre tüm çalışma yıllarında kazaların işin bir parçası olarak hoş görülemeyeceğini “üst düzey” olduğu yönünde cevaplar vermişlerdir. Yazgıcılık faktör-2 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,715$ ve $p=0,582$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile yazgıcılık faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 73. Yazgıcılık faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 3	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	1 yıldan az	39	2,44	1,57	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	2,95	1,75	Grup içi	4		
	6-10 yıl	49	3,37	1,32	Toplam	243	4,184	,003
	11-15 yıl	60	2,93	1,40		247		
	16 yıl ve üstü	62	3,56	1,43				
	Toplam	248	3,10	1,52				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-3'te “*Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem*” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1 yıldan az çalışanların iş kazalarının gerçekleşmesinin önlenmesini “üst düzey” olarak görürken 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl aralığındakilerin “orta düzey” ve 16 yıl üstü çalışanların ise “çok alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-3 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=4,184$ ve $p=0,003$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile yazgıcılık faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 74. Yazgıcılık faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 4	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	1 yıldan az	39	3,85	0,54	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	3,32	1,09	Grup içi	4		
	6-10 yıl	49	3,73	1,15	Toplam	243	12,267	,000
	11-15 yıl	60	2,85	1,39		247		
	16 yıl ve üstü	62	4,13	0,91				
	Toplam	248	3,57	1,17				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te “*İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam*” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1-5 yıl, 11-15 yıl aralıklarında çalışanlar iş yerinde İSG'yi sağlamak için hiçbir şey yapılamayacağı konusunda “orta düzey” diğer çalışma yıllarında ise “alt düzey” olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-4 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=12,267$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile yazgıcılık faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 75. Yazgıcılık faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Yazgıcılık faktörü 5	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	1 yıldan az	39	3,92	0,93	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	3,71	1,23	Grup içi	4		
	6-10 yıl	49	3,86	1,29	Toplam	243	3,021	,019
	11-15 yıl	60	3,68	1,21		247		
	16 yıl ve üstü	62	4,32	0,92				
	Toplam	248	3,92	1,14				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-5'te “*İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir*” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl aralığında çalışanların çalışırken, güvenli şekilde

çalışmasının şart olmama düzeyi ile ilgili “alt düzey”, 16 yıl ve üstü çalışanların ise “çok alt düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-5 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,021$ ve $p=0,019$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

ortalamaları ile yazgıcılık faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 76. Yazgıcılık faktörlerinin meslekte geçen süreye göre Tukey Anova testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Yazgıcılık faktör-3: Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem	1 yıldan az	1-5 yıl	-,51147	,33722	,553
		6-10 yıl	-,93145*	,31747	,030
		11-15 yıl	-,49744	,30430	,477
		16 yıl ve üstü	-1,12862*	,30236	,002
Yazgıcılık faktör-4: İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam.	11-15 yıl	1 yıldan az	-,99615*	,22215	,000
		1-5 yıl	-,46579	,22392	,232
		6-10 yıl	-,88469*	,20796	,000
		16 yıl ve üstü	-1,27903*	,19559	,000
Yazgıcılık faktör-5: İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir.	16 yıl ve üstü	1 yıldan az	,39950	,22976	,412
		1-5 yıl	,61205	,23161	,066
		6-10 yıl	,46544	,21489	,196
		11-15 yıl	,63925*	,20359	,016

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcılardan yazgıcılık faktör-3’e verilen cevapların çalışılan yıla göre ortaya çıkan anlamlı farklılığın 1 yıldan az çalışanlar ile 6-10 yıl ve 16 yıl ve üstü çalışanlara göre farklılaştığı, farklılığın 1 yıldan az çalışanlar lehine olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. buna göre 1 yıldan az çalışanlar iş kazalarının gerçekleşmesinin önlenmesi için bir şeyler yapılabileceğini düşünmekte oldukları ifade edilebilir. Yazgıcılık faktör-4’e verilen cevaplar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanlar ile 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üstü çalışanlara göre farklılaştığı, farklılığın 11-15 yıl çalışanlar lehine olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre 6-10 yıl ve 16 yıl ve üstü çalışanlar iş yerinde İSG’yi sağlamak için birçok şey yapılabileceği yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Yazgıcılık faktör-5’e verilen cevaplar incelendiğinde 16 yıl ve üstü çalışanların ile 11-15 yılları arasında çalışanlara göre farklılaştığı, farklılığın 16 yıl ve üstü çalışanlar lehine olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

4.4.2.4. Çalışılan İşten Memnuniyet ve Yazgıcılık İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yazgıcılık faktörüne yüklenen sorular çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 77. Yazgıcılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

yazgıcılık faktörü 1	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	3,17	1,56	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	3,304	,012
	memnunum	113	3,28	1,11				
	kararsızım	24	3,25	1,07				
	memnun değilim	26	2,50	1,53				
	hiç memnun değilim	19	3,89	1,45				
	Toplam	248	3,21	1,34				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-1'e cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun, memnun ve kararsız olanlar çalışmış olduğu işten risk almaktan kaçınma düzeyini “orta düzey”, memnun olmayanlar “üst düzey” ve hiç memnun olmayanlar ise “alt düzey” yerine getirildiği bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-1 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,304$ ve $p=0,012$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 78. Yazgıcılık faktör-2'nin çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

yazgıcılık faktörü 2	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	1,80	1,18	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	5,104	,001
	memnunum	113	2,68	1,32				
	kararsızım	24	2,13	1,33				
	memnun değilim	26	2,35	1,29				
	hiç memnun değilim	19	2,53	1,43				
	Toplam	248	2,35	1,33				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-2'ye cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar kazaların işin bir

parçası olarak hoş görülemeyeceğini “çok üst düzey” aldığı, kararsız, memnun olmayanlar “üst düzey” aldığı, memnun ve hiç memnun olmayanlar ise “orta düzey” aldığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-2 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=5,104$ ve $p=0,001$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 79. Yazgıcılık faktör-3’ün çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

yazgıcılık faktörü 3	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	3,68	1,55	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	9,543	,000
	memnunum	113	2,54	1,43				
	kararsızım	24	3,75	1,19				
	memnun değilim	26	3,65	1,32				
	hiç memnun değilim	19	2,84	1,30				
	Toplam	248	3,10	1,52				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-3’te cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnun olanların kazaların engellenebilme düzeyini “üst düzey” iken çok memnun, memnun olmayanların İSG ile ilgili ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olayları bildirme düzeyi “alt düzey”, hiç memnun olmayanların ise “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-3 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=9,543$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 80. Yazgıcılık faktör-4’ün çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

yazgıcılık faktörü 4	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	3,76	1,19	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	0,956	,432
	memnunum	113	3,58	1,12				
	kararsızım	24	3,29	1,33				
	memnun değilim	26	3,46	1,17				
	hiç memnun değilim	19	3,37	1,26				
	Toplam	248	3,57	1,17				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-4'te cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelmemiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun, memnun ve memnun olmayanlar yönetimin iş yerinde İSG ile ilgili hiçbir şey yapılamama düzeyinin “alt düzey”, kararsız ve hiç memnun olmayanlar ise yönetimin iş yerinde İSG ile ilgili hiçbir şey yapılamama düzeyinin “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-4 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,956$ ve $p=0,432$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile yazgıcılık faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 81. Yazgıcılık faktör-5'in çalışılan işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

yazgıcılık faktörü 5	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	4,36	0,80	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	3,760	,005
	memnunum	113	3,74	1,08				
	kararsızım	24	3,75	1,57				
	memnun değilim	26	3,92	1,26				
	hiç memnun değilim	19	3,63	1,42				
	Toplam	248	3,92	1,14				

Yazgıcılık ile ilgili sorulardan faktör-5'e cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelmemiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanların çalışırken güvenli bir şekilde çalışmama düzeyinin “çok alt düzey” olduğu, diğer memnuniyet düzeylerinde ise “alt düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Yazgıcılık faktör-5 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,760$ ve $p=0,005$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 82. Yazgıcılık faktör-1'in çalışılan işten memnuniyete göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Yazgıcılık faktör-1: İşimde risk almaktan kaçınıyorum.	hiç	çok memnunum	,72807	,34183	,211
	memnun	memnunum	,61155	,32555	,332
	değilim	kararsızım	,64474	,40318	,499
		memnun değilim	1,39474*	,39627	,005
Yazgıcılık faktör-2: Kazalar için bir	çok	memnunum	-,87839*	,19981	,000
	memnunum	kararsızım	-,32197	,30743	,833

parçası olarak hoş görülemez		memnun değilim	-,54312	,29863	,365
		hiç memnun değilim	-,72329	,33579	,201
Yazgıcılık faktör-3: Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelliyemem	kararsızım	çok memnunum	,06818	,33893	1,000
		memnunum	1,21018*	,31958	,002
		memnun değilim	,09615	,40250	,999
		hiç memnun değilim	,90789	,43664	,232
	memnun değilim	çok memnunum	-,02797	,32923	1,000
		memnunum	1,11402*	,30928	,003
		kararsızım	-,09615	,40250	,999
		hiç memnun değilim	,81174	,42915	,325
Yazgıcılık faktör-5: İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir.	çok	memnunum	,62027*	,17317	,004
		kararsızım	,61364	,26643	,147
	memnunum	memnun değilim	,44056	,25881	,434
		hiç memnun	,73206	,29101	,091
		değilim			

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Katılımcıların çalışmış oldukları iş yerindeki memnuniyet değişkenine göre yazgıcılık ile ilgili sorulardan yazgıcılık faktör-1'e verilen yanıtlar arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre çalışmış oldukları işten memnun olmayanlar ile hiç memnun olmayanların, vermiş olduğu yanıtlara göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanlar risk almaktan çok kaçınırken, memnun olmayanlar orta düzeyde risk almaktan kaçınmaktadırlar. yazgıcılık faktör-2'de kazaların işin bir parçası olarak hoş görülemeyeceği yönündeki cevapların ortalamaları arasında anlamlı derecede farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (sig.<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten çok memnun olanlar, kazaların işin bir parçası olarak hiçbir zaman hoş görülemeyeceğini, çalışmış oldukları işten memnun olanlar ise bazen hoş görülebileceğini ifade etmişlerdir. Yazgıcılık faktör-3'te kazaların gerçekleşmesini engellenmesi ile çalışılan işten memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (sig.<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten memnuniyet konusunda kararsız olanlar kazaların gerçekleşmesini engellenemeyeceğini, memnun olanlar ise kazaların gerçekleşmesini engellenebileceğini düşündükleri ifade edilebilir. Çalışmış oldukları işten çok memnun olanlar kazaların gerçekleşmesinin engellenebileceğini, hiç memnun olmayanlar ise engellenemeyeceğini belirtmişlerdir. Yazgıcılık faktör-5'te çalışırken güvenli şekilde çalışma ile çalışılan işten memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (sig.<0,05). Buna göre çalışmış oldukları işten çok memnun olanlar iş yaparken güvenli şekilde yapılmasının kesinlikle şart olduğunu, memnun olanlar ise sadece şart olduğunu belirtmişlerdir.

4.4.3. Eğitim Ve Bilgilendirilme Faktörüne İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorular katılımcıların yaş grupları, eğitim düzeyleri, meslekte geçen süre, iş memnuniyeti değişkenlerine göre analiz edilmiştir.

4.4.3.1. Yaş Grupları ve Eğitim, Bilgilendirilme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan eğitim ve bilgilendirilme faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 83. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 1	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,20	1,21	Gruplar arası	4	1,081	,367
	26-35 yaş	78	1,94	0,89		243		
	36-45 yaş	86	2,01	1,10		247		
	46-55 yaş	41	1,90	0,74				
	55 yaş üstü	28	1,64	0,83	Grup içi			
	Toplam	248	1,94	0,96	Toplam			

4.BULGULAR Fırat ASLAN

Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'de “İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=1,94$, $\sigma=0,96$ olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları ve standart sapmalarına göre iş yerinde İSG'nin yüksek öncelik taşıdığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubunda yer alanlar çalışılan iş yerinde İSG eğitiminin yüksek öncelik taşıdığı ve düzeyinin “üst düzey”, 46-55 yaş ve 55 yaş üstü yaş grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,081$ ve $p=0,367$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 84. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 2	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	4,40	0,63	Gruplar arası	4	2,841	,025
	26-35 yaş	78	3,35	1,26		243		
	36-45 yaş	86	3,62	1,36		247		
	46-55 yaş	41	3,56	1,50				
	55 yaş üstü	28	4,04	1,37	Grup içi			
	Toplam	248	3,62	1,34	Toplam			

Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2’de “İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=3,62$, $\sigma=1,34$ olarak hesaplanmıştır. buna göre katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları ve standart sapmalarına göre işletmede İSG konusunda eğitimlerin yeterli düzeyde verilmediği sorusuna katılmadıkları ortaya çıkmıştır. katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde İSG ile ilgili eğitimleri yeteri düzeyde aldıklarına ilişkin yanıtların ön plana çıktığı ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde 26-35 yaş grubunda yer alanlar çalışılan iş yerinde İSG ile ilgili verilen eğitimlerin yeterlilik düzeyini “orta düzey”, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 55 yaş üstü olanlar “alt düzey” ve 18-25 yaş grubunda yer alanlar ise “çok alt düzey” bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,841$ ve $p=0,025$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 85. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3’ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 3	18-25 yaş	15	2,53	1,06	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	2,66 5,033	
	26-35 yaş	78	2,10	0,95				
	36-45 yaş	86	2,60	1,37				
	46-55 yaş	41	2,76	1,39				
	55 yaş üstü	28	2,29	1,27				
	Toplam	248	2,43	1,24				

Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3’te “Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=2,43$, $\sigma=1,24$ olarak hesaplanmıştır. buna göre katılımcılar İSG ile ilgili güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında “üst düzey” veya çoğunlukla bilgilendirildikleri ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre ortalamalar incelendiğinde 46-55 yaş grubunda yer alanların güvenlik toplantıları konusunda bilgilendirilme düzeyinin “orta düzey” olduğunu diğer yaş gruplarında yer alanların ise “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,665$ ve $p=0,033$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 86. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 4	18-25 yaş	15	2,73	1,03	Gruplar arası	4	3,233	,013
	26-35 yaş	78	2,17	0,97				
	36-45 yaş	86	2,70	1,26				
	46-55 yaş	41	2,71	1,38				
	55 yaş üstü	28	2,14	1,21				
	Toplam	248	2,47	1,20	Grup içi	243		
					Toplam	247		

Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 “Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=2,47$, $\sigma=1,20$ olarak hesaplanmıştır. buna göre katılımcılar “üst düzeyde” İSG ile ilgili uyarı işaretleri, yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verildiğini belirtmişlerdir. Yaş gruplarına göre incelendiğinde 26-35 yaş ve 55 yaş üstü yaş grubunda yer alan katılımcılar İSG uyarı işaretleri, yeterli donanım, bilgilendirilme düzeyinin “üst düzey” diğer yaş gruplarında ise “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,233$ ve $p=0,13$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 87. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in yaşa göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 5	18-25 yaş	15	2,53	0,92	Gruplar arası	4	3,163	,013
	26-35 yaş	78	2,00	0,87				
	36-45 yaş	86	2,48	1,26				
	46-55 yaş	41	1,93	0,93				
	55 yaş üstü	28	2,29	1,21				
	Toplam	248	2,22	1,09	Grup içi	243		
					Toplam	247		

Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'te “Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim” sorusuna verilen yanıtların $\bar{x}=2,22$, $\sigma=1,09$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcıların çalışma esnasında İSG ile ilgili kişisel koruyucular ve donanımlar hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları yönündeki cevapların ağırlığı oluşturduğu ifade edilebilir. Yaş gruplarına göre katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar incelendiğinde tüm yaş gruplarında çalışanların çalışma sırasında kullanılan kişisel koruyucu ve donanımlar hakkında “üst düzey” bilgi sahibi olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,163$ ve $p=0,013$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre

yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 88. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in yaşa göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Soru 17. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	18-25 yaş	26-35 yaş	1,05385*	,37358	,041
		36-45 yaş	,78372	,37077	,218
		46-55 yaş	,83902	,39984	,224
		55 yaş üstü	,36429	,42398	,911
Soru 18. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	26-35 yaş	18-25 yaş	-,43077	,34636	,726
		36-45 yaş	-,50209	,19209	,071
		46-55 yaş	-,65353*	,23698	,049
		55 yaş üstü	-,18315	,27065	,961
Soru 21. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir.	26-35 yaş	18-25 yaş	-,56667	,33242	,433
		36-45 yaş	-,53101*	,18436	,035
		46-55 yaş	-,54065	,22744	,125
		55 yaş üstü	,02381	,25976	1,000
Soru 22. Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.	26-35 yaş	18-25 yaş	-,53333	,30247	,398
		36-45 yaş	-,47674*	,16775	,039
		46-55 yaş	,07317	,20695	,997
		55 yaş üstü	-,28571	,23635	,746

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların eğitim ve bilgilendirme faktörü ile ilgili sorular yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Eğitim ve bilgilendirme faktörü-2'ye verilen yanıtların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 18-25 yaş aralığında bulunanlar İSG ile ilgili eğitimlerin çok üst düzeyde yeterli, 26-35 yaş grubundakiler ise üst düzeyde

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

yeterli olduğunu ifade ettikleri yorumu yapılabilir. Soru 18'de 26-35 yaş grubundaki katılımcıların üst düzeyde güvenlik toplantıları hakkında bilgilendirildikleri, 46-55 yaş grubundaki katılımcıların ise orta düzeyde bilgilendirildikleri ifade edilebilir. Eğitim ve bilgilendirme faktörü-4'te 26-35 yaş grubunda yer alanlar İSG ile ilgili donanım, iş güvenliği işaretleri ile ilgili eğitimlerin üst düzeyde yeterli, 36-45 yaş grubundakiler ise orta düzeyde yeterli olduğunu ifade ettikleri yorumu yapılabilir. Eğitim ve bilgilendirme faktörü-5'te 26-35 yaş grubunda yer alanlar çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi düzeyi üst düzeyde yeterli, 36-45 yaş grubundakiler ise orta düzeyde yeterli olduğunu ifade ettikleri yorumu yapılabilir.

4.4.3.2. Eğitim Düzeyi ve Bilgilendirilme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan eğitim ve bilgilendirilme faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 89. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 1	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	2,15	0,59				
	Okuryazar	18	1,72	0,67				
	İlkokul	46	1,78	0,76	Gruplar arası	6	1,745	,111
	Ortaokul	41	2,29	1,36	Grup içi	241		
	Lise	90	1,82	0,92	Toplam	247		
	Lisans	30	2,03	1,00				
	Yüksek lisans ve doktora	3	2,00	0,00				
	Toplam	248	1,94	0,96				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-1'de “*İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır*” ifadesine verilen cevapların ortalaması eğitim düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre okuryazar, ilkokul mezunu olan çalışanların cevapları “çok üst düzey”, diğer eğitim gruplarında yer alan çalışanların cevapları “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 90. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 2	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	4,10	1,02				
	Okuryazar	18	3,44	1,38				
	İlkokul	46	3,39	1,44	Gruplar arası	6	1,716	,118
	Ortaokul	41	3,37	1,36	Grup içi	241		
	Lise	90	3,63	1,34	Toplam	247		
	Lisans	30	3,90	1,30				
	Yüksek lisans ve doktora	3	5,00	0,00				
	Toplam	248	3,62	1,34				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-2'de “*İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir*” ifadesine eğitim düzeyi değişkenine göre ilkokul ve ortaokul mezunu olan çalışanlar “orta düzey” diğer eğitim düzeyine sahip katılımcılar ise “alt düzey” yanıtını vermişlerdir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi

sonuçları incelendiğinde $F=1,716$ ve $\text{sig.}=0,118$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 91. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 3	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	2,80	1,36	Gruplar arası Grup içi Toplam	6 241 247	6,045	,000
	Okuryazar	18	1,56	0,70				
	İlkokul	46	2,70	1,24				
	Ortaokul	41	2,59	1,41				
	Lise	90	2,14	1,12				
	Lisans	30	2,70	0,99				
	Yüksek lisans ve doktora	3	5,00	0,00				
	Toplam	248	2,43	1,24				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-3'te “*Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz*” ifadesine okuryazar olan çalışanların cevapları “çok üst düzey”, ortaokul, lise eğitimi alan çalışanların cevapları “üst düzey”, okuryazar olmayan, ilkokul, lisans eğitimi alanlar “orta düzey” ve yüksek lisans-doktora eğitimi alanlar ise “çok alt düzey” yanıtlarını vermiş olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=6,045$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılaştığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 92. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 4	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	3,05	1,23	Gruplar arası Grup içi Toplam	6 241 247	5,062	,000
	Okuryazar	18	2,06	0,73				
	İlkokul	46	2,65	1,34				
	Ortaokul	41	2,46	1,23				
	Lise	90	2,18	1,06				
	Lisans	30	2,70	1,15				
	Yüksek lisans ve doktora	3	5,00	0,00				
	Toplam	248	2,47	1,20				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-4'te “*Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir*” ifadesine okuryazar, ortaokul, lise eğitimi alan çalışanlar “üst düzey”, okuryazar, ilkokul, lisans eğitimi alan çalışanlar “orta düzey”, yüksek lisans-doktora eğitimi alanlar ise “çok alt düzey” yanıtlarını vermiş olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ile eğitim düzeyi

arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=5,062$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 93. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 5	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	Okuryazar değil	20	2,15	1,04	Gruplar arası Grup içi Toplam	6 241 247	,906	,491
	Okuryazar	18	1,72	0,67				
	İlkokul	46	2,28	1,05				
	Ortaokul	41	2,24	1,20				
	Lise	90	2,33	1,25				
	Lisans	30	2,10	0,71				
	Yüksek lisans ve doktora	3	2,00	0,00				
	Toplam	248	2,22	1,09				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-5'te "*Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim*" ifadesine okuryazar olanların cevapları "çok üst düzey" iken diğer eğitim gruplarında yer alanların cevapları "üst düzey" yanıtını vermişlerdir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,906$ ve $\text{sig.}=0,491$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre eğitim düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 94. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in eğitim düzeyine göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Eğitim ve bilgilendirme faktör-3: Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	Okuryazar değil	Okuryazar	1,24444*	,38176	,021
		İlkokul	,10435	,31473	1,000
		Ortaokul	,21463	,32049	,994
		Lise	,65556	,29048	,270
		Lisans	,10000	,33921	1,000
		Yüksek lisans ve doktora	-2,20000*	,72752	,043
	İlkokul	Okuryazar değil	-,10435	,31473	1,000
		Okuryazar	1,14010*	,32669	,010
		Ortaokul	,11029	,25237	,999
		Lise	,55121	,21297	,134
		Lisans	-,00435	,27575	1,000
		Yüksek lisans ve doktora	-2,30435*	,70019	,019
Eğitim ve bilgilendirme faktör-4: Katılımcıların iş	Okuryazar değil	Okuryazar	,99444	,37202	,110
		İlkokul	,39783	,30669	,853
		Ortaokul	,58659	,31231	,497
		Lise	,87222*	,28306	,037

sağlığı ve		Lisans	,35000	,33054	,939
güvenliği uyarı		Yüksek lisans ve doktora	-1,95000	,70894	,090
işaretleri	Yüksek	Okuryazar değil	1,95000	,70894	,090
hakkında yeterli	lisans ve	Okuryazar	2,94444*	,71406	,001
donanım, bilgi	doktora	İlkokul	2,34783*	,68231	,012
birikimi ve		Ortaokul	2,53659*	,68485	,005
eğitimler		Lise	2,82222*	,67202	,001
verilmektedir.		Lisans	2,30000*	,69336	,018

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların eğitim ve bilgilendirme faktörü ile ilgili sorular eğitim düzeyi değişkenine göre analiz edilmiştir. Faktör-3'e verilen yanıtların ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre okuryazar olmayanlar çok üst düzeyde bilgilendirildikleri, okuryazar ve ilkokul mezunu olanlar ise üst düzeyde bilgilendirildikleri bulgusu edinilmiştir. Faktör-4'e okuryazar olmayanlar orta düzeyde İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin orta düzeyde olduğunu, lise mezunları ise üst düzeyde olduğunu belirttikleri bulgusu edinilmiştir. Ayrıca yüksek lisans ve doktora eğitimi alanlar İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin çok alt düzeyde olduğu yanıtıyla diğer eğitim düzeylerinden farklılaşmaktadırlar.

4.4.3.3. Meslekte Geçen Süre ve Eğitim, Bilgilendirilme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan yazgıcılık faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 95. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 1	1 yıldan az	39	1,74	0,91	Gruplar arası	4	5,166	,001
	1-5 yıl	38	2,37	1,00				
	6-10 yıl	49	1,71	0,84				
	11-15 yıl	60	2,20	0,99				
	16 yıl ve üstü	62	1,73	0,91				
	Toplam	248	1,94	0,96	Grup içi	243		
					Toplam	247		

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-1'de "İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır" ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre İSG eğitiminin yüksek öncelik taşıması ile ilgili 1 yıldan az, 6-10 yıl, 16 yıl ve üstü çalışanlar "çok üst düzey", 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar ise "üst düzey" yanıtını vermişlerdir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup

olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=5,166$ ve $p=0,001$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 96. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 2	1 yıldan az	39	3,92	1,06	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	3,34	1,38	Grup içi	4	3,187	,014
	6-10 yıl	49	3,59	1,47	Toplam	243		
	11-15 yıl	60	3,25	1,49		247		
	16 yıl ve üstü	62	3,97	1,12				
	Toplam	248	3,62	1,34				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-2'de “İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışanların çalışılan iş yerinde İSG ile ilgili eğitimlerin yeterli olmadığını düşünenlerin cevapları “orta düzey”, diğer yaş gruplarında ise “alt düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,187$ ve $p=0,014$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 97. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 3	1 yıldan az	39	2,46	0,97	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	2,34	0,94	Grup içi	4	,237	,917
	6-10 yıl	49	2,57	1,43	Toplam	243		
	11-15 yıl	60	2,38	1,11		247		
	16 yıl ve üstü	62	2,40	1,53				
	Toplam	248	2,43	1,24				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-3'te “Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen süreler göre incelenmiştir. Buna göre tüm çalışma yıllarında çalışanların güvenlik toplantıları hakkında bilgilendirilme düzeyinin “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3

meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,237$ ve $p=0,917$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 98. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 4	1 yıldan az	39	2,51	0,82	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	2,58	0,95	Grup içi	4	,943	,440
	6-10 yıl	49	2,41	1,17	Toplam	243		
	11-15 yıl	60	2,65	1,25		247		
	16 yıl ve üstü	62	2,26	1,48				
	Toplam	248	2,47	1,20				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-4'te “Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen sürelerle göre incelenmiştir. Buna göre 11-15 yıl aralıklarında çalışanlar yönetimin İSG uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin “orta düzey” diğer çalışma yıllarında ise “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,943$ ve $p=0,440$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 99. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 5	1 yıldan az	39	2,10	0,55	Gruplar arası			
	1-5 yıl	38	2,37	1,24	Grup içi	4	3,181	,014
	6-10 yıl	49	1,82	0,75	Toplam	243		
	11-15 yıl	60	2,52	1,20		247		
	16 yıl ve üstü	62	2,23	1,27				
	Toplam	248	2,22	1,09				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-5'te “Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim” ifadesine verilen cevapların ortalaması meslekte geçen sürelerle göre incelenmiştir. Buna göre tüm çalışma yıllarında çalışanların

çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olma düzeyi “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,181$ ve $p=0,014$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre meslekte geçen süre ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 100. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1’in meslekte geçen süreye göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Faktör-1. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	16 yıl ve üstü	1 yıldan az	-,01778	,19009	1,000
		1-5 yıl	-,64261*	,19162	,008
		6-10 yıl	,01152	,17779	1,000
		11-15 yıl	-,47419*	,16844	,042
Faktör-2. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	16 yıl ve üstü	1 yıldan az	,04467	,27008	1,000
		1-5 yıl	,62564	,27225	,149
		6-10 yıl	,37591	,25259	,571
		11-15 yıl	,71774*	,23931	,025
Faktör-5. Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.	11-15 yıl	1 yıldan az	,41410	,22064	,333
		1-5 yıl	,14825	,22239	,963
		6-10 yıl	,70034*	,20654	,007
		16 yıl ve üstü	,29086	,19426	,565

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların eğitim ve bilgilendirme faktörü ile ilgili sorular meslekte geçen süre değişkenine göre analiz edilmiştir. Faktör-1’e verilen yanıtların ortalamalarının meslekte geçen süre değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 16 yıl ve üstü çalışanlar eğitimin çok yüksek öncelik taşıdığını, 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar ise yüksek öncelik taşıdığını belirtmiştir. Faktör-2’ye verilen yanıtların ortalamalarının meslekte geçen süre değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 16 yıl ve üstü çalışanlar iş

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler çok yeterli, 11-15 yıl çalışanlar ise orta düzey yeterli olduğunu belirtmiştir. Faktör-5’e verilen yanıtların ortalamalarının meslekte geçen süre değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre 11-15 yıl çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucular hakkında çok üst düzey bilgi sahibi iken, 6-10 yıl çalışanlar ise orta düzey yeterli olduğunu belirtmiştir.

4.4.3.4. Çalışılan İşten Memnuniyet ve Eğitim, Bilgilendirilme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan eğitim ve bilgilendirilme faktörüne yüklenen sorular çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 101. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1'in çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 1	Çalışılan işten				Varyansın	df	F	p.
	memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Kaynağı			
	çok memnunum	66	1,61	0,68	Gruplar arası	4	3,210	,014
	memnunum	113	2,04	0,84				
	kararsızım	24	1,92	1,10	Grup içi	243		
	memnun değilim	26	2,19	1,39	Toplam	247		
	hiç memnun değilim	19	2,21	1,32				
	Toplam	248	1,94	0,96				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-1'e cevapların ortalaması çalışan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar çalışan iş yerinde İSG'nin çok yüksek öncelik taşıma düzeyini "çok üst düzey", diğer memnuniyet düzeyindekiler ise "orta düzey", memnun olmayanlar "üst düzey" ve hiç memnun olmayanlar ise "üst düzey" olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ile çalışan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,210$ ve $p=0,014$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 102. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2'nin çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 2	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	3,74	1,15	Gruplar arası	4	,776	,542
	memnunum	113	3,60	1,42				
	kararsızım	24	3,25	1,45	Grup içi	243		
	memnun değilim	26	3,81	1,23	Toplam	247		
	hiç memnun değilim	19	3,47	1,54				
	Toplam	248	3,62	1,34				

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-2'ye cevapların ortalaması çalışan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnuniyet konusunda kararsız olanlar işletmede İSG konusunda verilen eğitimler yeterli olmadığı sorusuna "orta düzey", diğer memnuniyet düzeylerinde ise "alt düzey" olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ile çalışan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=0,776$ ve $p=0,542$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 103. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'ün çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 3	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	2,12	1,22	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	4,188	,003
	memnunum	113	2,49	1,23				
	kararsızım	24	2,13	0,85				
	memnun değilim	26	2,62	1,02				
	hiç memnun değilim	19	3,32	1,67				
	Toplam	248	2,43	1,24				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-3'te cevapların ortalaması çalışan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirilme düzeyini “orta düzey”, çok memnun, memnun ve kararsız olanların ise “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ile çalışan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=4,188$ ve $p=0,003$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 104. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'ün çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 4	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	2,14	1,33	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	5,990	,000
	memnunum	113	2,69	1,12				
	kararsızım	24	2,42	1,14				
	memnun değilim	26	3,00	1,02				
	hiç memnun değilim	19	1,68	0,82				
	Toplam	248	2,47	1,20				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-4'te cevapların ortalaması çalışan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnun ve memnun olmayanlar uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilme düzeyinin

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

“çok üst düzey”, kararsız ve memnun olmayanlar ise “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ile çalışan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=5,990$ ve $p=0,000$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 105. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'in çalışan işten memnuniyet düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü 5	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.

çok memnunum	66	2,09	1,26				
memnunum	113	2,21	0,91	Gruplar arası	4	3,524	,008
kararsızım	24	2,04	1,08	Grup içi	243		
memnun değilim	26	2,92	1,06	Toplam	247		
hiç memnun değilim	19	1,95	1,22				
Toplam	248	2,22	1,09				

Eğitim ve bilgilendirilme ile ilgili sorulardan faktör-5'e cevapların ortalaması çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre incelenmiştir. Buna göre çalışmış olduğu işten memnun olmayanların kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi olma düzeyi “orta düzey” iken diğer memnuniyet düzeylerinde “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,760$ ve $p=0,005$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışılan işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 106. Eğitim ve bilgilendirilme faktörlerinin çalışılan işten memnuniyet düzeyine göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1	çok memnunum	memnunum	-,42934*	,14628	,030
		kararsızım	-,31061	,22507	,641
		memnun değilim	-,58625	,21863	,060
		hiç memnun değilim	-,60447	,24583	,104
Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3	hiç memnun değilim	çok memnunum	1,19458*	,31607	,002
		memnunum	,82906*	,30102	,049
		kararsızım	1,19079*	,37280	,014
		memnun değilim	,70040	,36641	,314
Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4	hiç memnun değilim	çok memnunum	-,45215	,30057	,561
		memnunum	-1,00605*	,28626	,005
		kararsızım	-,73246	,35451	,238
		memnun değilim	-1,31579*	,34844	,002
Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5	memnun değilim	çok memnunum	,83217*	,24771	,008
		memnunum	,71069*	,23269	,021
		kararsızım	,88141*	,30283	,032
		hiç memnun değilim	,97571*	,32288	,023

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Katılımcıların eğitim ve bilgilendirme faktörü ile ilgili sorular çalışılan iş yerindeki memnuniyet düzeyi değişkenine göre analiz edilmiştir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-1, 3, 4, 5'e verilen yanıtların ortalamalarının çalışılan iş yerindeki memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre çalışılan iş yerindeki çok memnun olanlar İSG'nin “çok üst düzey” öncelik taşıdığını, memnun olanlar ise “üst düzey” öncelik taşıdığını ifade ettikleri yorumu yapılabilir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-3'te çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayanlar ile çok memnun, memnun ve kararsız olanların vermiş olduğu yanıtlar anlamlı derecede farklılık göstermekte olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre işletmede çalışmaktan hiç memnun olmayanlar güvenlik toplantıları konusunda bilgilendirilmedikleri, diğer memnuniyet düzeylerinde yer

alanların ise yeterli düzeyde bilgilendikleri ortaya çıkmıştır. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-4'te çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayanlar ile memnun ve hiç memnun olmayanların vermiş olduğu yanıtlar anlamlı derecede farklılık göstermekte olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre işletmede çalışmaktan hiç memnun olmayanlar İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin “çok üst düzey” olduğu, memnun ve hiç memnun olmayanlar ise “orta düzey” olduğu yanıtını vermişlerdir. Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'te çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ile memnun, kararsızım ve hiç memnun değilim diyenlerin vermiş olduğu yanıtlar anlamlı derecede farklılık göstermekte olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre işletmede çalışmaktan hiç memnun olmayanlar çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahipliğin “çok üst düzey” olduğunu, memnun, kararsızım ve hiç memnun değilim diyenler ise “orta düzey” olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 4. 107. Kişisel koruyucu ve donanımlarla bilgi sahibi olma ile eğitim alma T-testi

	Eğitim aldınız mı	N	Ort.	Std. sapma	t	T testi sd	p
Eğitim ve bilgilendirilme faktör-5'te Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.	Evet	180	2,28	1,07	1,412	246	,159
	hayır	68	2,06	1,13			

Tabloda görüldüğü üzere çalışanların yapılan iş ile ilgili eğitim almış olması ile çalışılan bölümde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların bilmeleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,412$; $p>.05$). Sonuç olarak çalışanların yapılan iş ile ilgili eğitim almamış olmaları, çalışılan bölümde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların bilmelerine etki düzeyi anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.4.4. Güvenlik Ve Kendini Güvende Hissetme Faktörüne İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörüne yüklenen sorulara ilişkin ortalama, standart sapma değerleri analiz edilmiştir.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

4.4.4.1. Yaş Grupları, Güvenlik ve Kendini Güvende Hissetme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 108. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi

		N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
kendini güvende hissetme	Faktör-1	Yaş grupları						
		18-25 yaş	15	1,53	1,06	4	1,186	,318
		26-35 yaş	78	1,68	1,03	243		

	36-45 yaş	86	1,88	1,06	Gruplar	247		
	46-55 yaş	41	1,56	0,55	arası			
	55 yaş üstü	28	1,61	0,83	Grup içi			
	Toplam	248	1,71	0,96	Toplam			
Faktör-2	18-25 yaş	15	1,80	1,47				
	26-35 yaş	78	1,62	0,78	Gruplar		4 1,706	,149
	36-45 yaş	86	1,73	1,07	arası			
	46-55 yaş	41	1,98	1,01	Grup içi	243		
	55 yaş üstü	28	1,39	0,83	Toplam	247		
	Toplam	248	1,70	0,99				
Faktör-3	18-25 yaş	15	1,40	0,74				
	26-35 yaş	78	1,63	0,94	Gruplar		4 ,685	,603
	36-45 yaş	86	1,55	0,98	arası			
	46-55 yaş	41	1,51	0,64	Grup içi	243		
	55 yaş üstü	28	1,82	1,42	Toplam	247		
	Toplam	248	1,59	0,97				
Faktör-5	18-25 yaş	15	2,80	1,21				
	26-35 yaş	78	2,18	0,98	Gruplar		4 1,401	,234
	36-45 yaş	86	2,20	1,23	arası			
	46-55 yaş	41	2,29	1,08	Grup içi	243		
	55 yaş üstü	28	2,54	1,29	Toplam	247		
	Toplam	248	2,28	1,14				
Faktör-6	18-25 yaş	15	2,27	0,70				
	26-35 yaş	78	1,82	0,75	Gruplar		4 ,987	,415
	36-45 yaş	86	1,98	0,97	arası			
	46-55 yaş	41	2,00	0,84	Grup içi	243		
	55 yaş üstü	28	2,04	1,17	Toplam	247		
	Toplam	248	1,96	0,90				
Faktör-8	18-25 yaş	15	3,73	0,96				
	26-35 yaş	78	3,37	1,42	Gruplar		4 ,341	,850
	36-45 yaş	86	3,33	1,28	arası			
	46-55 yaş	41	3,41	1,18	Grup içi	243		
	55 yaş üstü	28	3,36	0,99	Toplam	247		
	Toplam	248	3,38	1,26				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1’de 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcılar İSG konusunda yapılan işlemlerin olumluluk düzeyini “üst düzey” diğer yaş grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcılar “çok üst

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

düzeyde”, İSG konusunda yapılan işlemlerin olumlu etkilediği ve İSG’nin yüksek öncelik taşıdığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2’de 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcılar İSG’nin yüksek öncelik taşıma düzeyini “üst düzey” diğer yaş grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliğinin öncelik taşıdığı yönünde tüm çalışanların hem fikir olduğu ifade edilebilir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3'te tüm yaş gruplarında çalışanların iş yaparken güvenli çalışmanın şart olduğu noktasında ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5'te 18-25 yaş grubunda yer alanlar İSG konusunda gerekli önlemlerin alınma düzeyinin “orta düzey”, diğer yaş grubunda yer alanların ise “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6'da tüm yaş gruplarında çalışanlar bütün çalışanların İSG konusunda etkin rol oynadığı yönünde ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8'de 18-25 yaş grubunda yer alanlar çalışmış olduğu kurumda İSG yönünden risk düzeyini “alt düzey”, diğer yaş gruplarında yer alanlar ise “orta düzey” olarak belirtmişlerdir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme; faktör-1, faktör-2, faktör-3, faktör-5, faktör-6 ve faktör-8 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 109. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 4	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,73	1,03	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	3,31 4	,011
	26-35 yaş	78	2,13	0,93				
	36-45 yaş	86	2,31	1,30				
	46-55 yaş	41	2,83	1,14				
	55 yaş üstü	28	2,14	1,04	Toplam	248	2,35	1,15
	Toplam	248	2,35	1,15				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 yaş gruplarına göre incelendiğinde 18-25 yaş, 46-55 yaş grubunda yer alanların çalışmış olduğu iş yerinde kendimi güvende hissetme düzeyi “orta düzey” iken diğer yaş gruplarında “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

$F=3,314$ ve $p=0,011$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 110. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları Tukey testi

Bağımlı değişken	Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
------------------	------------------	-----------	------

Güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-4	26-35 yaş	18-25 yaş	-,60513	,31710	,316
		36-45 yaş	-,18575	,17587	,829
		46-55 yaş	-,70106*	,21696	,012
		55 yaş üstü	-,01465	,24779	1,000

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü ile ilgili sorular çalışılan iş yerindeki yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-4 verilen yanıtların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre 26-35 yaş grubunda yer alan katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde kendilerini “üst düzey” güvende hissederken 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcılar kendilerini “orta düzey” güvende hissetmektedirler.

Tablo 4. 111. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7 ile yaş grupları göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 7	Yaş grupları	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	18-25 yaş	15	2,13	0,35				
	26-35 yaş	78	1,87	0,80	Gruplar arası		42,881	,023
	36-45 yaş	86	1,59	0,74	Grup içi	243		
	46-55 yaş	41	1,93	1,06	Toplam	247		
	55 yaş üstü	28	1,54	1,00				
	Toplam	248	1,76	0,85				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7’de yaş gruplarına göre incelendiğinde 55 yaş üstü yaş grubunda yer alanların çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme düzeyi “çok üst düzey” iken diğer yaş gruplarında “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde F=2,281 ve p=0,023 olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (p<0,05).

Tablo 4. 112. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7 ile yaş grupları Tukey testi

Bağımlı değişken		Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Güvenlik, kendini güvende hissetme	18-25 yaş	26-35 yaş	-,60513	,31710 ,316
		36-45 yaş	-,61857*	,19758 ,019
		46-55 yaş	-,01465	,24779 1,000
		55 yaş üstü	-,70106*	,21696 ,012

Katılımcıların güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü ile ilgili sorular çalışılan iş yerindeki yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-7 verilen yanıtların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre 18-25 yaş grubunda yer alan katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme 36-45 yaş ve 55 yaş üstü katılımcılarında düşüktür.

4.4.4.2. Eğitim Düzeyi Güvenlik ve Kendini Güvende Hissetme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan eğitim ve bilgilendirilme faktörüne yüklenen sorular eğitim düzeyine göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 113. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme	Faktör-1	okuryazar değil	20	1,90	1,25			
		okuryazar	18	1,56	0,98	Gruplar		
		ilkokul	46	1,52	0,55	arası	6 1,561	,159
		ortaokul	41	1,95	1,22	Grup içi	241	
		lise	90	1,60	0,87	Toplam	247	
		lisans	30	1,97	1,03			
		YL ve doktora	3	2,00	0,00			
	Faktör-2	okuryazar değil	20	1,70	0,86			
		okuryazar	18	1,44	0,70	Gruplar		
		ilkokul	46	1,59	0,83	arası	6 1,155	,331
		ortaokul	41	1,59	1,05	Grup içi	241	
		lise	90	1,90	1,14	Toplam	247	
		lisans	30	1,57	0,82			
		YL ve doktora	3	2,00	0,00			
	Faktör-5	okuryazar değil	20	2,10	0,64			
		okuryazar	18	1,89	0,90	Gruplar		
		ilkokul	46	2,33	0,99	arası	6 ,716	,637
		ortaokul	41	2,39	1,51	Grup içi	241	
		lise	90	2,29	1,26	Toplam	247	
		lisans	30	2,33	0,80			
		YL ve doktora	3	3,00	0,00			

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 113'e devam

Faktör-6	okuryazar değil	20	1,65	0,49			
	okuryazar	18	1,67	0,69	Gruplar		
	ilkokul	46	1,96	0,73	arası	6 1,587	,152
	ortaokul	41	2,27	1,20	Grup içi	241	
	lise	90	1,92	0,99	Toplam	247	
	lisans	30	2,00	0,59			

Faktör-7	YL ve doktora	3	2,00	0,00			
	okuryazar değil	20	1,75	0,64			
	okuryazar	18	1,89	1,08	Gruplar		
	ilkokul	46	1,80	0,81	arası	6	,856
	ortaokul	41	1,83	0,86	Grup içi	241	,528
	lise	90	1,67	0,91	Toplam	247	
	lisans	30	1,90	0,66			
Faktör-8	YL ve doktora	3	1,00	0,00			
	okuryazar değil	20	3,80	1,01			
	okuryazar	18	3,22	1,26	Gruplar		
	ilkokul	46	3,43	1,28	arası	6	1,427
	ortaokul	41	3,44	1,25	Grup içi	241	,205
	lise	90	3,42	1,33	Toplam	247	
	lisans	30	2,87	1,14			
	YL ve doktora	3	4,00	1,00			
	Toplam	248	3,38	1,26			

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1’de yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcılar İSG konusunda yapılan işlemlerin olumluluk düzeyini “üst düzey” diğer eğitim grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. buna göre tüm eğitim gruplarındaki katılımcılar “çok üst düzeyde”, İSG konusunda yapılan işlemlerin olumlu etkilediği ve İSG’nin yüksek öncelik taşıdığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2’de yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcılar İSG’nin yüksek öncelik taşıma düzeyini “üst düzey” diğer eğitim grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliğinin öncelik taşıdığı yönünde tüm eğitim gruplarındaki çalışanların hem fikir olduğu ifade edilebilir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5’te yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcılar İSG konusunda gerekli önlemlerin alınma düzeyinin “orta düzey”, diğer eğitim grubunda yer alanlar ise “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6’da okuryazar olmayan ve okuryazar olanlar “çok üst düzey” İSG konusunda etkin rol oynadığını, diğer eğitim grubunda yer alanlar ise “üst düzey” rol oynadığını belirtmiştir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7’de tüm eğitim düzeylerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme düzeyi “çok üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8’de okuryazar ve lisans mezunları çalışmış olduğu kurumda İSG yönünden risk düzeyini “orta düzey”, diğer eğitim gruplarında yer alanlar ise “alt düzey” olarak belirtmişlerdir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme; faktör-1, faktör-2, faktör-3, faktör-6, faktör-7 ve faktör-8 ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 114. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3 ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 3	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	okuryazar değil	20	1,20	0,41	Gruplar arası	6	2,863	,010
	okuryazar	18	2,28	1,60				
	ilkokul	46	1,57	0,86	Grup içi	241		
	ortaokul	41	1,76	1,20	Toplam			
	lise	90	1,47	0,78		247		
	lisans	30	1,67	0,88				
	YL ve doktora	3	1,00	0,00				
	Toplam	248	1,59	0,97				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3 eğitim düzeylerine göre incelendiğinde okuryazar olanlar iş yaparken güvenli çalışmam şart olma düzeyini “üst düzey” olarak belirtirken diğer eğitim gruplarında “çok üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3 ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,863$ ve $p=0,010$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-3 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 115. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile eğitim düzeyine göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 4	Eğitim düzeyi	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	okuryazar değil	20	2,75	1,21	Gruplar arası	6	3,760	,001
	okuryazar	18	1,72	0,67				
	ilkokul	46	2,17	1,06	Grup içi	241		
	ortaokul	41	2,54	1,45	Toplam			
	lise	90	2,20	1,03		247		
	lisans	30	2,73	1,05				
	YL ve doktora	3	4,00	0,00				
	Toplam	248	2,35	1,15				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4’te eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde okuryazar olmayan ve lisans mezunlarının çalışmış olduğu iş yerinde kendini güvende hissetme düzeyi “orta düzey”, okuryazar olanların “çok üst düzey”, ilkokul, ortaokul ve lise

mezunlarının “üst düzey” iken yüksek lisans ve doktora mezunlarının “alt düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 ile yaş grupları arasında anlamlı bir

farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=3,760$ ve $p=0,001$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-4 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 116. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile eğitim düzeyi Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3	okuryazar	okuryazar değil	1,07778*	,30668	,009
		ilkokul	,71256	,26244	,099
		ortaokul	,52168	,26690	,446
		lise	,81111*	,24373	,017
		lisans	,61111	,28143	,315
		yüksek lisans ve doktora	1,27778	,58866	,315
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4	yüksek lisans ve doktora	okuryazar değil	1,25000	,68666	,536
		okuryazar	2,27778*	,69162	,019
		ilkokul	1,82609	,66086	,088
		ortaokul	1,46341	,66333	,296
		lise	1,80000	,65090	,087
		lisans	1,26667	,67157	,492

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü ile ilgili sorular eğitim düzeyine göre analiz edilmiştir. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3'e verilen yanıtların ortalamalarının eğitim düzeyine değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Buna göre okuryazar olanlar ile okuryazar değil, ortaokul mezunlarının cevapları farklılaşmaktadır. Okuryazar olan katılımcılar çalışırken güvenli şekilde çalışmasının “çok üst düzey” şart olduğunu, katılımcılardan okur yaza değil ve ortaokul mezunları ise “üst düzey” olduğu yanıtını vermişlerdir. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 yüksek lisans ve doktora mezunları ile okuryazar olanların vermiş olduğu yanıtlar anlamlı derecede farklılık göstermektedir ($\text{sig}<0,05$). yüksek lisans ve doktora mezunları çalışmış olduğu iş yerinde kendilerini güvende hissetmezken, okuryazar olanlar kendilerini üst düzeyde güvende hissetmektedirler.

4.4.4.3. Meslekte Geçen Süre, Güvenlik ve Kendini Güvende Hissetme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 117. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

nd ini kt öğ	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
-----------------------	------------------------	---	------	---------	----------------------	----	---	----

	1 yıldan az	39	1,49	1,02			
	1-5 yıl	38	1,68	0,99	Gruplar		
	6-10 yıl	49	1,88	0,95	arası	4 1,239	,295
	11-15 yıl	60	1,82	1,08	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	1,60	0,88	Toplam	247	
	Toplam	248	1,70	0,99			
Faktör-3	1 yıldan az	39	1,38	0,59			
	1-5 yıl	38	1,61	0,89	Gruplar		
	6-10 yıl	49	1,55	0,94	arası	4 ,728	,574
	11-15 yıl	60	1,72	1,06	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	1,61	1,12	Toplam	247	
	Toplam	248	1,59	0,97			
Faktör-4	1 yıldan az	39	2,46	0,91			
	1-5 yıl	38	2,18	0,83	Gruplar		
	6-10 yıl	49	2,57	1,35	arası	4 ,914	,457
	11-15 yıl	60	2,30	1,14	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	2,24	1,26	Toplam	247	
	Toplam	248	2,35	1,15			
Faktör-6	1 yıldan az	39	2,10	0,82			
	1-5 yıl	38	2,00	0,62	Gruplar		
	6-10 yıl	49	1,92	1,10	arası	4 ,386	,819
	11-15 yıl	60	1,90	0,80	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	1,92	1,01	Toplam	247	
	Toplam	248	1,96	0,90			
Faktör-7	1 yıldan az	39	1,92	0,62			
	1-5 yıl	38	1,92	0,85	Gruplar		
	6-10 yıl	49	1,63	0,78	arası	4 1,135	,341
	11-15 yıl	60	1,75	0,86	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	1,68	0,99	Toplam	247	
	Toplam	248	1,76	0,85			
Faktör-8	1 yıldan az	39	3,56	1,14			
	1-5 yıl	38	3,55	1,22	Gruplar		
	6-10 yıl	49	3,33	1,28	arası	4 1,032	,391
	11-15 yıl	60	3,13	1,37	Grup içi	243	
	16 yıl ve üstü	62	3,45	1,22	Toplam	247	
	Toplam	248	3,38	1,26			

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2’de çalışma yılı fark etmeksizin katılımcılar İSG’nin yüksek öncelik taşıma düzeyini “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3’te çalışma yılı fark etmeksizin katılımcılar iş yaparken güvenli çalışmanın şart olduğu noktasında ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 çalışma yılı fark etmeksizin katılımcılar çalışmış olduğu iş yerinde kendimi güvende hissetme düzeyi “üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6’da tüm yaş gruplarında çalışanlar bütün çalışanların İSG konusunda etkin rol oynadığı yönünde ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7’de çalışma yılı fark etmeksizin katılımcılar çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme düzeyi “çok üst düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8’de 6-10 ve 11-15 yıl arasında çalışanlar çalışmış olduğu kurumda İSG yönünden risk düzeyini “orta düzey”, diğer çalışma grubunda yer alanlar ise “alt düzey” olarak belirtmişlerdir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme; faktör-2, faktör-3, faktör-4, faktör-6, faktör-7 ve faktör-8 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 118. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1 ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 1	1 yıldan az	39	1,38	0,78	Gruplar arası	4	2,528	,041
	1-5 yıl	38	1,63	1,10				
	6-10 yıl	49	1,96	1,19				
	11-15 yıl	60	1,63	0,55				
	16 yıl ve üstü	62	1,85	1,02				
	Toplam	248	1,71	0,96	Toplam	243		

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1’de 6-10 yıl arasında çalışan katılımcılar İSG konusunda yapılan işlemlerin olumluluk düzeyini “üst düzey” diğer çalışma yıllarında yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1 ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,528$ ve $p=0,041$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre mesleki deneyim ortalamaları ile eğitim ve güvenlik, kendini güvende hissetme faktör-1 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

4.BULGULAR

Fırat ASLAN

Tablo 4. 119. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5 ile meslekte geçen süreye göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Meslekte geçen süre	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
--	---------------------	---	------	---------	-------------------	----	---	----

1 yıldan az	39	2,56	0,91			
1-5 yıl	38	1,87	0,70	Gruplar arası		
6-10 yıl	49	2,37	1,13	Grup içi	42,502	,043
11-15 yıl	60	2,13	1,27	Toplam	243	
16 yıl ve üstü	62	2,44	1,30		247	
Toplam	248	2,28	1,14			

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5'te mesleki deneyim fark etmeksizin İSG konusunda gerekli önlemlerin alınma düzeyinin "üst düzey" olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5 ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=2,502$ ve $p=0,043$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yaş grupları ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-5 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. 120. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile meslekte geçen süreye göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1: İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan işlemler beni olumlu etkiler	1 yıldan az	1-5 yıl	-,24696	,21571	,782
		6-10 yıl	-,57457*	,20307	,040
		11-15 yıl	-,24872	,19465	,705
		16 yıl ve üstü	-,47022	,19341	,111
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5: İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünüyorum.	1 yıldan az	1-5 yıl	,69568	,25724	,046
		6-10 yıl	,19676	,24218	,927
		11-15 yıl	,43077	,23213	,344
		16 yıl ve üstü	,12862	,23065	,981

*, Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü ile ilgili sorular eğitim düzeyine göre analiz edilmiştir. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1 ve faktör-5'e verilen yanıtların ortalamalarının meslekte geçen süre değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($\text{sig}<0,05$). Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1'e una göre 1 yıldan az çalışanlar İSG ile ilgili işlemlerden 6-10 yıl arasında çalışanlardan daha çok etkilenmektedirler. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5'e 1 yıldan az çalışanlar İSG ile ilgili gerekli önlemlerin alınmadığını düşünürken 1-5 yıl arasında çalışanlar gerekli önlemlerin alındığını düşünmektedirler.

4.4.4.4. Çalışılan İşten Memnuniyet, Güvenlik ve Kendini Güvende Hissetme İle İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan veri setindeki sorulardan güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörüne yüklenen sorular yaş gruplarına göre ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 121. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme	Faktör-1							
	çok memnunum	66	1,32	0,56				
	memnunum	113	1,66	0,79	Gruplar	4	17,51	,000
	kararsızım	24	1,75	0,68	arası	243	3	
	memnun değilim	26	1,85	1,01	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	3,16	1,68	Toplam			
	Toplam	248	1,71	0,96				
	Faktör-3							
	çok memnunum	66	1,44	0,95				
	memnunum	113	1,55	0,83	Gruplar	4	44,482	,002
	kararsızım	24	1,42	0,78	arası	243		
	memnun değilim	26	2,31	1,38	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	1,58	0,96	Toplam			
	Toplam	248	1,59	0,97				
	Faktör-4							
	çok memnunum	66	1,79	0,95				
	memnunum	113	2,45	1,09	Gruplar	4	7,740	,000
	kararsızım	24	2,38	1,01	arası	243		
	memnun değilim	26	2,73	1,25	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	3,11	1,37	Toplam			
	Toplam	248	2,35	1,15				
	Faktör-5							
	çok memnunum	66	1,94	1,08				
	memnunum	113	2,18	0,96	Gruplar	4	6,281	,000
	kararsızım	24	2,50	1,14	arası	243		
	memnun değilim	26	2,81	1,33	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	3,11	1,49	Toplam			
	Toplam	248	2,28	1,14				
	Faktör-7							
	çok memnunum	66	1,53	0,66				
	memnunum	113	1,68	0,68	Gruplar	4	5,912	,000
	kararsızım	24	1,88	1,12	arası	243		
	memnun değilim	26	2,35	1,06	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	2,11	1,15	Toplam			
	Toplam	248	1,76	0,85				
	Faktör-8							
	çok memnunum	66	3,67	1,34				
	memnunum	113	3,44	1,12	Gruplar	4	4,238	,002
	kararsızım	24	2,83	1,13	arası	243		
	memnun değilim	26	3,50	1,17	Grup içi	247		
	hiç memnun değilim	19	2,58	1,61	Toplam			
	Toplam	248	3,38	1,26				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1’de çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayan katılımcılar İSG konusunda yapılan işlemlerin olumluluk düzeyini “orta düzey” diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3'te çalışmış olduğu işten memnun olmayan katılımcılar iş yaparken güvenli çalışmanın şart olduğu ile ilgili “üst düzey” diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4 çalışmış olduğu işten çok memnun olanların iş yerinde kendimi güvende hissetme düzeyi “çok üst düzey”, memnun ve kararsız olanların “üst düzey” iken memnun olmayan ve hiç memnun olmayanların “orta düzey” olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5'te çalışmış olduğu işten memnun olmayan ve hiç memnun olmayanlar İSG konusunda gerekli önlemlerin alınma düzeyinin “orta düzey”, diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanlar ise “üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7'de çalışmış olduğu işten memnun olmayan ve hiç memnun olmayanlar çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme düzeyi “üst düzey” diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8'de çalışmış olduğu işten çok memnun, memnun ve hiç memnun olmayanlar çalışmış olduğu kurumda İSG yönünden risk düzeyini “alt düzey”, diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanlar ise “orta düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme; faktör-1, faktör-3, faktör-4, faktör-5, faktör-7 ve faktör-8 ile çalışılan işten memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4. 122. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörleri ile işten memnuniyete göre Tukey testi

Bağımlı değişken			Ort. Farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1	çok memnunum	memnunum	-,34553	,13183	,070
		kararsızım	-,43182	,20283	,211
		memnun değilim	-,52797	,19703	,060
		hiç memnun değilim	-1,83971*	,22154	,000
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3	memnun değilim	çok memnunum	,86830*	,21741	,001
		memnunum	,75902*	,20424	,002
		kararsızım	,89103*	,26579	,008
		hiç memnun değilim	,72874	,28340	,079
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4	hiç memnun değilim	çok memnunum	1,31738*	,28321	,000
		memnunum	,65394	,26972	,112
		kararsızım	,73026	,33404	,188
		memnun değilim	,37449	,32831	,785
	memnun değilim	çok memnunum	,94289*	,25187	,002
		memnunum	,27944	,23661	,762
		kararsızım	,35577	,30792	,777
		hiç memnun değilim	-,37449	,32831	,785
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5	çok memnunum	memnunum	-,23760	,16984	,629
		kararsızım	-,56061	,26132	,204
		memnun değilim	-,86830*	,25384	,007
		hiç memnun değilim	-1,16587*	,28542	,001
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7	çok memnunum	memnunum	-,15111	,12621	,753
		kararsızım	-,34470	,19419	,391
		memnun değilim	-,81585*	,18863	,000
		hiç memnun değilim	-,57496	,21210	,055
Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8	hiç memnun değilim	çok memnunum	-1,08772*	,31996	,007
		memnunum	-,86353*	,30472	,040
		kararsızım	-,25439	,37739	,962
		memnun değilim	-,92105	,37092	,098

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü ile ilgili sorular çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyine göre analiz edilmiştir. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-1'e verilen yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise hiç memnun olmayanlar ve çok memnun olanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar İSG ile ilgili işlemlerim çalışanları "üst düzey" olumlu etkilediği, hiç memnun olmayanları ise "orta düzey" etkilediği bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-3'e yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise memnun olmayanlar ile çok memnun, memnun ve kararsız olanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre memnun olmayanların çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olmadığı, çok memnun, memnun ve kararsız olanlar güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğu yanıtları ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-4'e yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise hiç memnun olmayanlar ile çok memnun olanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayanların çalışırken kendini güvende hissetmediği, çok memnun olanlar ise çalışırken kendini çok güvende hissettiği yanıtları ortaya çıkmıştır.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-5'e yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise çok memnun olanlar ile memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar İSG konusunda gerekli önlemlerin "üst düzey" alındığını düşünürken, çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar "orta düzey" yanıtını vermişlerdir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-7'e yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise çok memnun olanlar ile memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar çalışma arkadaşlarının güvenliğine "çok üst düzey" dikkat ederken, çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar "üst düzey-orta düzey" yanıtını vermişlerdir.

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-8'e yanıtların ortalamalarının çalışmış oldukları işten memnuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaştığı, bu farklılığın ise hiç memnun olmayanlar ile memnun olanlar, çok memnun olanlar arasında ortaya çıkmıştır (sig<0,05). Buna göre çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayanlar İSG yönünden "orta düzey" risk altında hissettiği, memnun ve çok memnun olanlar ise İSG yönünden "alt düzey" risk altında hissettiği yanıtları ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. 123. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2 ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü	Çalışılan işten		Varyansın Kaynağı		df	F	p.
	memnuniyet	N	Ort.	Std. s.			
2	çok memnunum	66	1,32	0,56	Gruplar arası Grup içi Toplam	4 243 247	1,63 4 ,166
	memnunum	113	1,66	0,79			
	kararsızım	24	1,75	0,68			
	memnun değilim	26	1,85	1,01			
	hiç memnun değilim	19	3,16	1,68			
	Toplam	248	1,71	0,96			

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2'de çalışmış olduğu işten memnun olmayan ve hiç memnun olmayanların İSG'nin yüksek öncelik taşıma düzeyini "orta düzey" diğer memnuniyet gruplarında yer alanlar ise "çok üst düzey" yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-2 ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının

belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,634$ ve $p=0,166$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-2 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 124. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6 ile işten memnuniyete göre ortalama, std sapma ve Anova testi

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktörü 6	Çalışılan işten memnuniyet	N	Ort.	Std. s.	Varyansın Kaynağı	df	F	p.
	çok memnunum	66	1,80	1,00	Gruplar arası Grup içi Toplam	41,306 243 247		,268
	memnunum	113	1,97	0,74				
	kararsızım	24	2,08	1,25				
	memnun değilim	26	2,23	0,91				
	hiç memnun değilim	19	1,84	0,83				
	Toplam	248	1,96	0,90				

Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6'da çalışmış olduğu işten memnun olmayan ve hiç memnun olmayanların bütün çalışanların İSG konusunda etkin rol oynadığı cevapların düzeyi “üst düzey” diğer memnuniyet gruplarında yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri bulgusu ortaya çıkmıştır. Güvenlik ve kendini güvende hissetme faktör-6 ile işten memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova testi) analizi sonuçları incelendiğinde $F=1,306$ ve $p=0,268$ olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre işten memnuniyet düzeyi ortalamaları ile eğitim ve bilgilendirilme faktör-6 ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

4.4.5. Faktörlere İlişkin Korelasyon Analizi

Faktörlere ilişkin korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz, değişim gösteren iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. İlişkinin yönü ters veya doğru yönlü olabilir. Değişkenler arasında ilişkinin kuvveti bir katsayıyla ölçülür ve bu katsayıya korelasyon katsayısı adı verilir. Literatürde bu katsayı Pearson korelasyon katsayısı olarak da bilinir (Güriş ve Astar, 2015: 287). Çalışmada yönetime bağlılık faktörü yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik, kendini güvende hissetme faktörleri arasında yapılmıştır. Bununla birlikte yazgıcılık ile eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik, kendini güvende hissetme faktörleri arasında korelasyon analizi yapılmış ancak herhangi bir korelasyon ilişkisi ortaya çıkmamıştır. Ayrıca eğitim ve bilgilendirilme ile güvenlik, kendini güvende hissetme faktörleri arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 125. İş sağlığı ve güvenliği faktörleri arasında korelasyon analizi

		Yönetime bağlılık	Yazgıcılık	Eğitim ve bilgilendirilme	Güvenlik kendini güvende hissetme
Yönetime bağlılık	Pearson Correlation	1	,385**	,311**	,415**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
Yazgıcılık	Pearson Correlation		1	,072	,054
	Sig. (2-tailed)			,257	,399
Eğitim ve bilgilendirilme	Pearson Correlation			1	,572**
	Sig. (2-tailed)				,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonuçlarına yönetime bağlılık ile yazgıcılık arasında pozitif bir korelasyon olduğu bu korelasyon değerinin ise 0,385 olarak hesaplanmıştır. Buna göre katılımcıların yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri aldığını düşünmesi yazgıcılık ile yönetime bağlılık arasında bir ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Yönetime bağlılık ile eğitim ve bilgilendirme arasında pozitif bir korelasyon olduğu bu korelasyon değerinin ise 0,311 olarak hesaplanmıştır. Buna göre eğitim ve bilgilendirme konusunda yeterli düzeyde bilgi aktarımının sağlanması yönetime yönelik bağlılığı arttırmakta olduğu yorumu yapılabilir. Yönetime bağlılık ile güvenlik, kendini güvende hissetme arasında pozitif bir korelasyon olduğu bu korelasyon değerinin ise 0,415 olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışmış olduğu işyerinde güvenlik, kendini güvende hissetme gibi konulardaki memnuniyet düzeyi yönetime bağlılığı arttırmaktadır. bununla birlikte eğitim ve bilgilendirilme ile güvenlik, kendini güvende hissetme arasında pozitif bir korelasyon olduğu bu korelasyon değerinin ise 0,572 olarak hesaplanmıştır. Buna göre eğitim ve bilgilendirilme yeterli düzeyde olursa, çalışanların çalışmış olduğu işyerinde güvenlik, kendini güvende hissetme düzeyini arttırdığı ifade edilebilir.

Çalışmada yönetime bağlılık, yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik, kendini güvende hissetme faktörleri ile toplam mesleki deneyim, iş kazası geçirip geçirmeme, çalışılan iş yerinden memnuniyet düzeyleri arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 126. İş sağlığı ve güvenliği faktörleri ve diğer değişkenler arasında korelasyon analizi

		Toplam mesleki deneyim	Çalışma hayatınız boyunca iş kazası geçirdiniz mi?	Bu iş yerinde çalışmaktan memnun musunuz?
Yönetime bağlılık	Pearson Correlation	-,013	-,049	,212**
	Sig. (2-tailed)	,840	,444	,001
Yazgıcılık	Pearson Correlation	,128*	,111	-,046
	Sig. (2-tailed)	,044	,082	,469
Eğitim ve bilgilendirilme	Pearson Correlation	-,008	-,136*	,130*
	Sig. (2-tailed)	,899	,032	,041
Güvenlik kendini güvende hissetme	Pearson Correlation	-,009	-,194**	,327**
	Sig. (2-tailed)	,886	,002	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonuçlarına yönetime bağlılık ile çalışılan iş yerindeki memnuniyet arasında pozitif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri 0,212 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre iş yerinde çalışmaktan memnuniyet düzeyine bağlı olarak yönetime bağlılık üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle iş memnuniyeti yüksek olan çalışanların yönetime bağlılıkların yüksek düzeydedir.

Yazgıcılık faktörü ile toplam mesleki deneyim arasında pozitif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri 0,128 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre yaş ile yazgıcılık arasında pozitif ilişki olduğu, yaşa bağlı olarak yazgıcılığın arttığı yorumu yapılabilir.

Eğitim ve bilgilendirilme faktörü ile iş kazası geçirenler arasında negatif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri -0,136 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre çalışma iş kazası geçirenlerin eğitim ve bilgilendirilme konusunda yeterli bilgilendirilmediği, gerekli eğitimi almadığı ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi yapılanların daha az iş kazasına uğradığı yorumu yapılabilir. Eğitim ve bilgilendirilme faktörü ile iş yerinde çalışmaktan memnuniyet düzeyi arasında pozitif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri 0,13 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre yeterli düzeyde eğitim ve bilgilendirilme yapılan çalışanların iş memnuniyeti yüksek düzeydedir.

Güvenlik, kendini güvende hissetme faktörü ile iş kazası geçirenler arasında negatif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri -0,194 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre daha önce iş kazası geçirenlerin kendini güvende hissetmedikleri ifade edilebilir. Ayrıca güvenlik, kendini güvende hissetme ile çalışılan iş yerindeki memnuniyet arasında pozitif korelasyon olduğu hesaplanmıştır. Pearson korelasyon değeri 0,327 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre çalışmış olunan iş yerinde güvenlik, kendini güvende hissedenlerin daha çok iş doyumunu sağladıkları ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği alanında son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler, uluslararası organizasyonlara üyelik ve uluslararası kararlar ile işçi-işveren-hükümet arasındaki ilişkinin şekillenmesine olanak sağlamıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, keşfedici faktör analizi yardımıyla analiz edilmiş olup araştırma soruları dört faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler sırasıyla; yönetime bağlılık, yazgıcılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini güvende hissetmedir. Araştırmada ortaya çıkan bu faktörler; yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, çalışılan işten memnuniyet düzeyleri bağlamında analiz edilmiştir. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yönetime bağlılık faktörü altında toplanan soruların ortalamaları hesaplanarak ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada birinci faktör “yönetime bağlılık” sonuçları incelendiğinde yönetimin İSG ile ilgili bilgileri her zaman paylaştığı, İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri aldığı, çalışanların İSG ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirdiği, İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiği ve kazalar olmadan önce yönetimin İSG ile ilgili önlemleri aldığını düşünmektedirler. Bu durum ise çalışanların yönetime bağlılık seviyesinin “üst düzey” olmasını sağlamıştır. Araştırmada yönetime bağlılık faktörü altında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiği ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirilmesi ile ilgili cevaplar yaş, mesleki deneyime göre farklılaşmazken eğitim düzeyi ve işten memnuniyet düzeyine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre okuryazar olmayanlar İSG ile ilgili işlemler her zaman yerine getirildiğini belirtirken, ilkokul mezunları ara sıra getirdikleri yönünde cevap vermişlerdir. Araştırmada çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanlar İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirildiğini, çalışmış oldukları işten memnun olmayanlar ve kararsız olanlar ise İSG ile ilgili işlemlerin her zaman yerine getirilmediğini düşünmekte olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada yönetim tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi amacıyla “üst düzey” önlemlerin alındığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyime göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmasının engellenmesi için önlemlerin alınmasına yönelik cevapların farklılık göstermediği ancak işten memnuniyet düzeyine bağlı değiştiği ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışmış oldukları işten çok memnun ve memnun olanlar yönetimin İSG ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için önlemleri aldığını düşünürken, çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanlar önlemlerin alınmadığını düşünmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan ilkokul mezunu katılımcılar İSG ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmekten kaçınırken, lise mezunları yönetime bildirmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada 26-35 yaş ve 36-45 yaş gurubunda yer alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaştıklarını düşünürken 46-55 yaş ve 55 yaş üstü çalışanlar sıklıkla paylaşmadıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte 16 yıl ve üstü çalışan

katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaşmadıklarını, 11-15 yıl çalışanlar ise sıklıkla paylaştıklarını düşünmektedirler. Yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcılar yönetimin İSG ile ilgili bilgileri sıklıkla paylaşmadıklarını, diğer çalışanlar ise sıklıkla paylaştıklarını düşünmektedirler. Bu durum çalışmaya yeni başlamış veya çalışma yılları görece daha az olan çalışanların daha çok İSG konusunda bilgilendirilme, hizmet içi eğitim gibi olanaklardan faydalandırılmalarından kaynaklandığı, ileri yaş gruplarında ise daha önceden İSG ile ilgili bilgilerin paylaşılmasından kaynaklı tekrardan paylaşılmamasının neden olduğu ifade edilebilir. Araştırmada okuryazar olmayanlar İSG ile ilgili işlemler her zaman yerine getirildiğini belirtirken, ilkökul mezunları ara sıra getirdikleri yönünde cevap vermişlerdir. Araştırmada 55 yaş üstü çalışanlar, sadece kazalardan sonra İSG ile ilgilenilmediği, 36-45 yaş grubunda yer alanlar sadece kazalardan sonra İSG ile ilgilenildiği bulgusu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada ikinci faktör “yazgıcılık” sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğunu, çalışılan iş yerinde İSG’yi sağlamak için birçok şey yapılabileceğini, işinde risk almaktan kaçınılması gerektiğini, kazaların işin bir parçası olarak hoş görülemeyeceğini ve iş kazalarının engellenebileceğini düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle katılımcıların yazgıcılık faktörüne bağlılık seviyesinin “alt düzey” olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların yapılan iş dolayısıyla ortaya çıkan ve çıkabilecek sorunların bir yazgı değil çalışan ve işverenin etkisi altında ortaya çıkabileceği yönü ön plandadır. Çalışanların meslekleri ile ilgili işler yerine getirilirken risk alma ile ilgili katılımcıların “alt düzey” veya “nadiren” risk alma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Çalışmada okuryazar olanlar iş ile ilgili risk almaktan kaçınırken okuryazar olmayanlar, ortaokul ve lise grubunda yer alanlar iş ile ilgili risk almaktan kaçınmamakta olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar çalışmış oldukları işten hiç memnun olmayanlar risk almaktan çok kaçınırken, memnun olmayanlar orta düzeyde risk almaktan kaçınmakta olduğu ortaya çıkmıştır. İSG çalışanların, yapmış oldukları iş nedeniyle herhangi bir önlem almadan, işin emniyetle ilgili gereklerinin yerine getirilmeden yapılması noktasında yazgıcılığın ön planda olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. İSG uygulamalarında çalışanların iş kazası geçirmesinin bir yazgı olarak ele alınmadığı, çalışanlar ortaya çıkan iş kazalarının temelinde bireyin gerekli önlemleri almadığı, bundan dolayı işveren ve çalışanlar tarafından hoş görülemeyeceği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. İş kazalarının önlenilebileceğini ve bu kazaların önlenmesinin “çoğunlukla” sağlanabileceği düşüncesinin ön plana çıktığı ifade edilebilir. Lise mezunları ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem derken, ilkökul ve lisans mezunu grubunda yer alanlar iş kazalarının gerçekleşmesinin engellenebileceğini düşünmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte 1 yıldan az çalışanlar iş kazalarının gerçekleşmesinin önlenmesi için bir şeyler yapılabileceğini düşünmekte oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırmada iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için birçok şey yapılabileceğini, yapılan bu düzenlemelerin ise iş sağlığı ve güvenliğini arttırılabileceği ifade edilebilir. Katılımcılar çalışmış oldukları işten memnuniyet konusunda kararsız olanlar kazaların gerçekleşmesini

engellenemeyeceğini, memnun olanlar ise kazaların gerçekleşmesini engellenebileceğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Katılımcılar iş yaparken güvenli şekilde çalışmanın şart olmadığı sorusuna katılmadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada çalışmış oldukları işten çok memnun olanlar iş yaparken güvenli şekilde yapılmasının kesinlikle şart olduğunu, memnun olanlar ise sadece şart olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada üçüncü faktör “eğitim ve bilgilendirilme” sonuçları incelendiğinde katılımcıların çalışılan iş yerinde İSG ile ilgili eğitimlerin yeterli olduğunu, güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendirildiklerini, işin niteliği gereği kullanılan kişisel koruyucu ve donanımlar hakkında bilgi sahibi olduklarını ve bunlarla ilgili yeterli eğitim verildiğini, son olarak çalışılan iş yerinde İSG eğitiminin yüksek öncelik taşıdığını düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları da göz önüne alındığında “eğitim ve bilgilendirilme” faktörünün “üst düzey” olduğu aynı zamanda orta düzey sınırına da yakın olduğu ifade edilebilir. Araştırmada 18-25 yaş aralığında bulunanlar İSG ile ilgili eğitimlerin çok üst düzeyde yeterli, 26-35 yaş grubundakiler ise üst düzeyde yeterli olduğunu ifade ettikleri yorumu yapılabilir. Katılımcılardan 26-35 yaş grubunda yer alanlar İSG ile ilgili donanım, iş güvenliği işaretleri ile ilgili eğitimlerin üst düzeyde yeterli, 36-45 yaş grubundakiler ise orta düzeyde yeterli olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada okuryazar olmayanlar çok üst düzeyde bilgilendirildikleri, okuryazar ve ilköğretim mezunu olanlar ise üst düzeyde bilgilendirildikleri ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans ve doktora eğitimi alanlar İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin çok alt düzeyde olduğu yanıtlarıyla diğer eğitim düzeylerinden farklılaşmaktadırlar. Çalışılan iş yerindeki çok memnun olanlar İSG’nin “çok üst düzey” öncelik taşıdığını, memnun olanlar ise “üst düzey” öncelik taşıdığını ifade ettikleri ortaya çıkmıştır. İşletmede çalışmaktan hiç memnun olmayanlar güvenlik toplantıları konusunda bilgilendirilmedikleri, diğer memnuniyet düzeylerinde yer alanların ise yeterli düzeyde bilgilendikleri ortaya çıkmıştır. İşletmede çalışmaktan hiç memnun olmayanlar İSG ile ilgili uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimlerin verilme düzeyinin “çok üst düzey” olduğu, memnun ve hiç memnun olmayanlar ise “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada çalışmaktan hiç memnun olmayanlar çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahipliğinin “çok üst düzey” olduğunu, memnun, kararsız ve hiç memnun değilim diyenler ise “orta düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların yapılan iş ile ilgili eğitim almamış olmaları, çalışılan bölümde kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların bilmelerine etki düzeyi anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada dördüncü faktör “güvenlik ve kendini güvende hissetme” sonuçları incelendiğinde katılımcıların İSG ile ilgili yapılan işlemlerin çalışanları pozitif etkilediğini, gerekli önlemlerin alındığını, tüm çalışanların İSG konusunda etkin rol oynayabileceğini, risk altında olmadığını, İSG’nin yüksek öncelik taşıdığını, çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat ettiği ve çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğunu düşünmektedirler. Tüm bunlardan hareketle

katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalamaları da göz önüne alındığında “güvenlik ve kendini güvende hissetme” faktörünün “üst düzey” olduğu aynı zamanda “çok üst düzey” sınırına da yakın olduğu ifade edilebilir. Araştırmada 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcılar İSG konusunda yapılan işlemlerin olumluluk düzeyini “üst düzey” diğer yaş grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcılar “çok üst düzeyde”, İSG konusunda yapılan işlemlerin olumlu etkilediği ve İSG’nin yüksek öncelik taşıdığı yönündeki cevaplar ağırlığı oluşturmaktadır. 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcılar İSG’nin yüksek öncelik taşıma düzeyini “üst düzey” diğer yaş grubunda yer alanlar ise “çok üst düzey” yanıtını verdikleri ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar İSG konusunda gerekli önlemlerin “üst düzey” alındığını düşünürken, çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar “orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar çalışma arkadaşlarının güvenliğine “çok üst düzey” dikkat ederken, çalışmış olduğu işten memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar “üst düzey-orta düzey” yanıtını vermişlerdir. Çalışmış olduğu işten hiç memnun olmayanlar İSG yönünden “orta düzey” risk altında hissettiği, memnun ve çok memnun olanlar ise İSG yönünden “alt düzey” risk altında hissettiği yanıtları ortaya çıkmıştır.

Tüm yaş gruplarında çalışanların iş yaparken güvenli çalışmanın şart olduğu noktasında ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Okuryazar olanlar ile okuryazar değil, ortaokul mezunlarının cevapları farklılaşmaktadır. Okuryazar olan katılımcılar çalışırken güvenli şekilde çalışmasının “çok üst düzey” şart olduğunu, katılımcılardan okur yaza değil ve ortaokul mezunları ise “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu işten memnun olmayanların çalışırken güvenli bir şekilde çalışmasının şart olmadığı, çok memnun, memnun ve kararsız olanlar güvenli bir şekilde çalışmasının şart olduğu yanıtları ortaya çıkmıştır. 18-25 yaş grubunda yer alanlar İSG konusunda gerekli önlemlerin alınma düzeyinin “orta düzey”, diğer yaş grubunda yer alanların ise “üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. Tüm yaş gruplarında çalışanlar bütün çalışanların İSG konusunda etkin rol oynadığı yönünde ortak cevaplar vermişler ve cevapların düzeyi “çok üst düzey” olduğu ortaya çıkmıştır. 18-25 yaş grubunda yer alanlar çalışmış olduğu kurumda İSG yönünden risk düzeyini “alt düzey”, diğer yaş gruplarında yer alanlar ise “orta düzey” olarak belirtmişlerdir. 6-35 yaş grubunda yer alan katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde kendilerini “üst düzey” güvende hissederken 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcılar kendilerini “orta düzey” güvende hissetmektedirler. Yüksek lisans ve doktora mezunları çalışmış olduğu iş yerinde kendilerini güvende hissetmezken, okuryazar olanlar kendilerini üst düzeyde güvende hissetmektedirler. 18-25 yaş grubunda yer alan katılımcılar çalışmış oldukları iş yerinde çalışma arkadaşlarının güvenliğine dikkat etme 36-45 yaş ve 55 yaş üstü katılımcılarında düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmış olduğu işten çok memnun olanlar İSG ile ilgili işlemlerin çalışanları “üst düzey” olumlu etkilediği, hiç memnun olmayanları ise “orta düzey” etkilediği bulgusu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak karayollarında çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Karayollarında çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda ve iş ilişkisinde yönetime bağlılık, eğitim ve bilgilendirilme, güvenlik ve kendini hissetme düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yazgıcı düşünce düzeylerinin de düşük olduğu ortaya çıkmıştır.



KAYNAKLAR

- Akıllı, H. ve Aydoğdu, Ö. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinin önemi, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Arıcı, Kadir (1999). *İSİG dersleri*, Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları.
- Balay, Refik. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başbuğ, A. (2013). İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği, Aydoğdu Ofset.
- Çetin, M. ve Gögöl, P. K. (2015). Türkiye’deki iş kazaları ve işçi ölümlerinin ekonomik boyutu ve politika önerisi, *Sosyoloji Konferansları*, No: 51 (2015-1) / 1-29, DOI: 10.18368/IU/sk.60129
- Demir, Ş. (2016). İnsan kaynakları yönetiminin bir fonksiyonu olarak iş sağlığı ve güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Demirbilek, Tunç (2005). *İş güvenliği kültürü*, (1.baskı) İzmir: Dokuz Eylül Yayınları
- Demirbilek, Tunç (2008). “Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”, ÇEİŞ Sempozyum Tebliğler Kitabı, İzmir, Kasım ss.104-112.
- Doğan, B., Yalçınkaya, C. ve Balcı, M. G. (2017). Türkiye’de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, *Mühendis ve Makine*, cilt 58, sayı 685, s.1-15.
- Ergüt, Faruk (2015). İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Önleyici Uygulamaların Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Güriş, S.ve Astar, M. (2015). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik. D&R Yayınları: İstanbul.
- http://www.toraks.org.tr/userfiles/file/is_sagligi_ve_guvenligi-sinan_vargi.pdf (25.08.2019)
- ILO (1981). International Labour Organization, Occupational Safety and Health Convention (C155),
- ILO (2009). ILO Standards on occupational safety and health promoting a safe and healthy working environment, International Labour Office, International Labour Conference 98th Session, Geneva.
- ILO (2009). İş sağlığı ve güvenliği; [http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-atwork/lang--de/index.htm\(01.08.2018\)](http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-atwork/lang--de/index.htm(01.08.2018)).
- Kalaycı, Ş. (2014). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Öz Baran Ofset: Ankara.
- Kapar, R. (2012). Ekonomik krizlerin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri, *Çalışma ve Toplum*, 2012/3, 73-100.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama hükmümlülüğü ve sorumluluğu*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kılış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Sosyal Politika, Bursa: Dora Basın Yayın.
- Okan, K. (1999). *İş güvenliği*, Ankara: Özkan Matbaacılık Sanayi.

- Özkılıç, Özlem (2005), *İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*, Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No:246.
- RG. (2012, 6). İş sağlığı ve güvenliği kanunu. 10.2018 tarihinde www.mevzuat.gov.tr adresinden alındı.
- Sağlam, N. (2009). OHSAS 18001 GÇ Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Sevinç, H., Bozkurt, E. ve Eroğlu Sevinç, D. (2017). Ekonomik gelişmişlik göstergesi olarak iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5 (4), 1-11.
- Şahin, H. Ş., Yeniçeri, Z. (2015) “Farkındalık” üzerine üç araç: psikolojik farkındalık, bütüncü kendilik farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (76), 48-64
- Şanlıbayrak, Murat (2018). Branş ve teknik öğretmenlerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerinin karşılaştırılması: Kars ili örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şenel, Ziya (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği, Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- T. C. Resmi Gazete, 18371 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik, 15 Mayıs 2013, Sayısı: 28648.
- Tiryaki, D. (2011). İş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmeler: Altınova tersaneleri çalışanlarının farkındalıklarının değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, M . (2011). Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi: imalat sektöründe bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 11 (21) , 593-615 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28414/302399>
- Vargı, S. (2003). *İş sağlığı ve güvenliği*, Ankara.
- WHO (2009). World Health Organisation, WHO definition of Health, [<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>].
- Yar, Nur Selin (2018). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yelboğa A. (2010). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 27.11.2010 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

07.04.2004 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

07.04.2004 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

27.11.2010 İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

16.12.2003 İşyeri Sağlık Birimleri ve işyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

29.11.2006 Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

2006-2008 yıllarını kapsayan; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

2009-2013 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi

2014-2018 III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile Eylem Planı



EKLER

Araştırma Anketi

Değerli katılımcılar,

Anket, **Tarsus Üniversitesi**, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Prof. Dr. Funda KAHRAMAN danışmanlığında yürütülen “**Karayollarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Konusunda Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi: Diyarbakır Örneği**” konulu yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümüyle ilgilidir. Sizlerden elde ettiğimiz bilgiler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sonuçların güvenilirliği için lütfen tüm soruları yanıtlayınız. Çalışmamıza katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Fırat ASLAN
(Yüksek Lisans Öğrencisi)

1) Cinsiyetiniz?

☐ Kadın

☐ Erkek

2) Yaş aralığınız?

☐ 18-25 yaş

☐ 36-45 yaş

☐ 55 yaş ve üstü

☐ 26-35 yaş

☐ 46-55 yaş

3) Eğitim durumunuz nedir?

☐ Okur yazar değil

☐ Ortaokul

☐ Yüksek lisans ve doktora

☐ Okur yazar

☐ Lise

☐ İlkokul

☐ Lisans

4) İş yerinde hangi birimde çalışmaktasınız?

☐

5) Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir?

☐

6) Toplam mesleki deneyiminiz?

☐ Yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 16 yıl ve üstü

☐ 1-5 yıl

☐ 11-15 yıl

7) Yaptığınız işle ilgili olarak bir eğitim aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

8) Çalışma şeklinizi belirtiniz?

☐ Tam zamanlı

☐ Diğer.....

☐ Vardiyalı

9) Mesaiye kalıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

10) Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

☐ Evet (lütfen kaç defa uğradığınızı belirtiniz.....)

☐ Hayır

11) Bu işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

☐ Evet (lütfen kaç defa uğradığınızı belirtiniz.....)

☐ Hayır

12) İş sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Bir Departmanınız Var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

13) Bu işyerinde çalışmaktan memnun musunuz?

☐ Çok memnunum

☐ Kararsızım

☐ Hiç memnun değilim

☐ Memnunum

☐ Memnun değilim

14) İş kazasına en fazla neyin sebep olduğuna düşünüyorsunuz?

☐ İşçinin güvenli olmayan davranışı

☐ İşçinin güvenli olmayan davranışı ve İş güvenliği olmayan çalışma ortamı

☐ İş güvenliği olmayan çalışma ortamı

☐ Diğer

15) Her yıl en az bir kere tatbikatlara katılır mısınız?

☐ Hayır

☐ 2 kere katıldım

☐ 4 kere katıldım

☐ 1 kere katıldım

☐ 3 kere katıldım

☐ 5 ve üzeri katıldım

16) İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uymadığınız zaman karşılaştığınız cezai yaptırımlar var mıdır varsa nelerdir?

.....



İKİNCİ BÖLÜM

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemler her zaman yerine getirilir.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan işlemler beni olumlu etkiler	☐	☐	☐	☐	☐
3.	İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri alır	☐	☐	☐	☐	☐
5.	İşimde risk almaktan kaçınırım.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülemez	☐	☐	☐	☐	☐
7.	İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşımaz.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem	☐	☐	☐	☐	☐
9.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olayları yönetime bildirmem	☐	☐	☐	☐	☐
10.	İşimi yaparken güvenli çalışmam şarttır.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Çalıştığım iş yerinde kendimi güvende hissediyorum	☐	☐	☐	☐	☐
13.	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için hiç bir şey yapamam.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alındığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Çalışma arkadaşlarımdan güvenliğine dikkat ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	☐	☐	☐	☐	☐
19.	İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şart değildir.	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uyarı işaretleri hakkında yeterli donanım, bilgi birikimi ve eğitimler verilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Çalışma sırasında kullanması gereken kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibiyim.	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Çalışmış olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk altındayım.	☐	☐	☐	☐	☐

Özgeçmiş

Adı ve Soyadı : Fırat ASLAN

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İnşaat Mühendisliği	Çukurova Üniversitesi	2012-2015
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Tarsus Üniversitesi	2016-2020

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Kontrol mühendisi	Karayolları 9. Bölge Müdürlüğü	2017- ...